



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

**Gestión del Talento Humano en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María
del Triunfo, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Br. Raúl Chihuanhuaylla Hanco
(ORCID: 0000-0001-6120-155X)

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata
(ORCID: 0000-0001-9308-4319)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A mi familia, por haberme apoyado en los momentos más importantes de mi carrera. Además, su paciencia y constante fueron un gran aliento en el logro de mi vida profesional.

Agradecimiento

A los maestros por sus valiosos aportes, orientaciones y consejos; así también a los tres directores de los CETPROS de Villa María del Triunfo, que con su apoyo incondicional me ayudaron en culminar el presente trabajo de investigación.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CHIHUANHUAYLLA HANCCO, RAUL**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN TRES CETPROS PÚBLICOS DEL DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, 2019

Fecha: 16 de agosto de 2019

Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Cruz Antonio Lip Licham

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Helga Ruth Majo Marrufo

Firma: 

VOCAL: Dr. Noel Alcas Zapata

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por Mayra*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- *Mejorar la redacción general del trabajo*
- *Apa*
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Raúl Chihuanhuaylla Hanco, estudiante de la Escuela de Posgrado, de la maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, presento mi trabajo académico titulado “Gestión del Talento Humano en Tres CETPROS Públicos del Distrito de Villa María del Triunfo, 2019”, en 69 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación; se identificó correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 16 de agosto de 2019

..........
Br. Raúl Chihuanhuaylla Hanco

DNI 10559684

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento la tesis titulada “Gestión del Talento Humano en Tres CETPROS Públicos del Distrito de Villa María del Triunfo, 2019”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en seis capítulos aplicados, según el esquema sugerido por la universidad. En el capítulo I, se expone la introducción, la misma que contiene la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se presenta el método, en donde se abordan aspectos como el diseño de investigación, las variables y operacionalización, la población, la muestra la técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis y los aspectos éticos. En el capítulo III, se presentan los resultados; en el capítulo VI, la discusión; en el capítulo V, las conclusiones y en el capítulo VI, las recomendaciones. Al final del trabajo, se insertan las referencias y anexos.

Los resultados que se han obtenido durante el proceso de investigación representan parte de un modesto aporte que contribuya a la solución de la problemática de la gestión de la educación en especial con la Gestión del Talento Humano en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo.

Señores miembros del jurado, espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

Índice

	Página
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
Realidad Problemática	13
Trabajos previos	15
Teorías relacionadas al tema	16
Formulación del problema	22
Justificación del estudio	23
Hipótesis	23
Objetivos	23
II. Método	
2.1. Tipo y diseño de investigación	24
2.2. Operacionalización de variables	25
2.3. Población, muestra y muestreo	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.5. Procedimiento	28
2.6. Métodos de análisis de datos	29
2.7. Aspectos éticos	29
III. Resultados	
3.1. Resultados descriptivos	30
3.2. Resultados inferenciales	34
IV. Discusión	38
V. Conclusiones	42

VI. Recomendaciones	43
Referencias	44
 Anexos	
Anexo 1. Matriz de consistencia	50
Anexo 2. Instrumento de medición de la variable Gestión del Talento Humano	52
Anexo 3. Validez de los instrumentos	54
Anexo 4. Análisis de confiabilidad	60
Anexo 5. Base de datos de la prueba piloto	61
Anexo 6. Carta de Presentación para la investigación	62
Anexo 7. Aceptación de la institución para la investigación	63
Anexo 8. Acta de aprobación de Originalidad de tesis	66
Anexo 9. Pantallazo de Software TURNITIN	67
Anexo 10. Formulación de Autorización para la Publicación Electrónica de la Tesis	68
Anexo 11. Autorización de la Verificación Final del Trabajo de Investigación	69

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano	25
Tabla 2	Distribución de la población	26
Tabla 3	Validez de los instrumentos	27
Tabla 4	Escala y valor de confiabilidad	28
Tabla 5	Confiabilidad de los instrumentos	28
Tabla 6	Análisis estadístico descriptivo de la variable: Gestión del talento humano por CETPRO Público.	30
Tabla 7	Análisis estadístico descriptivo de la dimensión: Atracción de los recursos humanos por CETPRO Público.	31
Tabla 8	Análisis estadístico descriptivo de la dimensión Desarrollo de recursos humanos por CETPRO Público.	32
Tabla 9	Análisis estadístico descriptivo de la dimensión: Retención de los recursos humanos por CETPRO Público	33
Tabla 10	Contrastación de la gestión del talento humano, según CETPRO público	34
Tabla 11	Contrastación de la atracción de los recursos humanos, según CETPRO público	35
Tabla 12	Contrastación del desarrollo de los recursos humanos, según CETPRO público	36
Tabla 13	Contrastación de la retención de los recursos humanos, según CETPRO público	37

Índice de figuras

Figura 1	Diagrama del diseño descriptivo comparativo	24
Figura 2	Diagrama de barras de los niveles de gestión del talento humano	30
Figura 3	Diagrama de barras de los niveles de la dimensión atracción de los recursos humanos	31
Figura 4	Diagrama de barras de los niveles de la dimensión desarrollo de los recursos humanos	32
Figura 5	Diagrama de barras de los niveles de la dimensión retención de los recursos humanos	33

Resumen

El presente trabajo de investigación de título “Gestión del Talento Humano en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019”; se definió como objetivo de investigación fijar el nivel en la gestión del talento humano de tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019. La investigación es un estudio descriptivo comparativo, con un enfoque cuantitativo de tipo básico que recolectó información en un tiempo determinado.

La población fue compuesta por 40 docentes y personal administrativo de tres CETPROS públicos de VMT. La muestra fue intencionada debido a la cantidad de trabajadores, la variable en estudio fue Gestión del Talento Humano. Asimismo, se usó el método descriptivo. El cuestionario estuvo según la escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi nunca, Nunca). Los cuestionarios ofrecieron valiosa información de la variable de estudio y sus resultados fueron representados gráficamente y textualmente a través de los programas de estadística como el Excel y el SPSS (v22).

Se aplicó el estadístico no paramétrico de Kruskal-Wallis con la prueba de asociación del Chi-cuadrado con valor de 8,101 con 2 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística p_valor igual a 0.017 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$; la comparación se tiene que $p_valor < \alpha$, lo que implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. En consecuencia, se afirma que existe diferencia significativa.

Palabras Clave: Gestión del Talento Humano, atracción, desarrollo, retención

Abstract

This research work entitled “Human Talent Management in Three Public CETPROS of the District of Villa María del Triunfo, 2019”; It was defined as a research objective to set the level in the management of human talent of three public CETPROS of the district of Villa María del Triunfo, 2019, the research is a comparative descriptive study, with a quantitative approach of basic type that collects information in a time determined.

The population was composed of 40 teachers and administrative staff of three public CETPROS of VMT, the sample was intended due to the number of workers, the variable under study was: Human Talent Management. Also, the descriptive method was used. The questionnaire was according to the Likert scale (Always, Almost Always, Sometimes, Almost Never, Never). The questionnaires offered valuable information on the study variable and their results were represented graphically and textually through statistical programs such as Excel and SPSS (v22).

The non-parametric Kruskal-Wallis statistic was applied with the Chi-square association test with a value of 8,101 with 2 degrees of freedom, having a statistical significance value p_value equal to 0.017 versus the significance level $\alpha = 0.05$; the comparison must be $p_value < \alpha$, which implies rejecting the null hypothesis and accepting the research hypothesis. Consequently, it is claimed that there is a significant difference.

Keywords: Human Talent Management, attraction, development, retention

I. Introducción

En nuestra actualidad, las constantes manifestaciones en defensa de la gestión del talento humano, así como las distintas realidades socioculturales persistentes en las instituciones educativas públicas que conservan políticas de gestión del pasado, no están surtiendo buenos resultados. Hace 3 décadas se empezó nuevas formas de gestionar el talento humano con la intención de renovar a las diversas entidades nuevas maneras de organización obteniendo para ello destacados rendimientos. En ese contexto, Collings, Scullion y Vaiman (2015) sugieren que los enfoques de gestión del talento están en la responsabilidad de ser más ponderados entre las necesidades de la organización, las metas y expectativas de las personas para conservar talentos de mayor potencial. Asimismo, estudios recientes de Collings, Scullion y Caligiuri (2019) sostienen que este fenómeno global ha conseguido examinar y reformular nuevas maneras de trabajo, apreciándose reales modificaciones en bienestar de las organizaciones como de sus trabajadores.

El proceso captación de esta capacidad natural, en servidores de diversas instituciones públicas, permite contribuir al desarrollo categórico y su respectivo éxito. Según Oleas (2015), se considera a este proceso como piedra angular y cimiento principal de una organización, poseyendo un resultado positivo en la parte administrativa y en la adquisición de toma de decisiones. Este logro será posible si los que están a cargo de las organizaciones vean a sus trabajadores como agentes activos y no pasivos de tal manera que se les brinde todo el apoyo para el desarrollo de sus potencialidades (Del Castillo, 2017). Reforzando este criterio, (Sanabria, 2015) manifiesta que hay fundamentos valiosos en la institución, como el capital humano, en consecuencia, su misión debe orientarse a alcanzar su gran rendimiento.

De mismo modo, actualmente, las instituciones públicas deben liderar la capacitación y desarrollo de sus colaboradores, invirtiendo en el desarrollo de tu potencial, haciendo posible que una organización esté acorde a la velocidad de las actuales economías emergentes y globalizadas de países que han logrado su desarrollo. En ese sentido, las últimas investigaciones de nivel internacional, en un estudio realizado en América Latina (Sánchez y Corte, 2015) lograron diagnosticar que en el sector educativo se emplean insuficientes mecanismos técnicos para integrar talentos a las instituciones. Una de las posibles causas es que se rigen solo a normatividades legales educativas de cada país y escasean planteamientos políticos para una apropiada gestión de talento. Es decir, la gestión del talento humano se ha orientado a la conducción de personas y en su marco normativo y

muy poco en la gestión estratégica. Es por ello que las entidades deben de asumir su papel fundamental en cumplir de los objetivos que determinaran el éxito de la labor en equipo.

El proceso de conducción a la labor docente, en la actualidad, está normado por el proceso de contratación docente (D. S. N° 001-2019-Minedu). En ella, se aprecia la disposición en estricto cumplimiento de hacer valer tal disposición de parte del director a sus profesores no siendo de mucho interés de este, conservar al personal idóneo en el cargo que más se ajusta a las necesidades, ni fijar planes de incentivo para valorar la labor docente en su actualización y crecimiento profesional de su entorno. En ese contexto, en las recientes investigaciones a nivel nacional, Oscco (2015) sostiene que, en el entorno educativo, se aprecia un horizonte no muy alentador, en ella observamos que en las instituciones educativas públicas hace falta una verdadera planificación para desarrollar y retener al personal que es pieza fundamental para el logro de sus objetivos. Por lo expuesto, Rabbi, Ahad, Kousar y Ali (2015) demandan que la organización debe poseer la capacidad de identificar al personal que contribuya a crear valor y que pueda ofrecer la ventaja competitiva a la organización.

Es por ello, que, en los CETPROS públicos de Villa María del Triunfo, el problema planteado cobra más importancia. Se puede inferir que aún se encuentran en un proceso transformación de esta forma de gestión, encontrándose aún directores que se rigen a normas y lineamientos que no apoyan a la captación, desarrollo y retención de un personal idóneo al puesto. Del mismo modo, olvidan acciones de socialización con el personal a su cargo, los directores cuando se encuentran en jornadas de planificación del personal, desestiman las potencialidades del trabajador dando órdenes según leyes y reglamentos basados en políticas de estado olvidando su línea de asesoría, coordinación y supervisión de su personal.

Esta es una realidad que se pretende mejorar, ya que aún existen trabajadores comprometidas con el logro de su institución y cumplen con lo dispuesto en las diferentes coordinaciones de las actividades a desarrollar durante el año. Sin embargo, se aprecia que no están del todo satisfechos, ya que no se concretiza estímulos o incentivos que compensen dicho esfuerzo y logren premiar sus buenos resultados por parte de quienes lo dirigen. Prueba de ello son las ferias escolares donde se muestran al público los trabajos y proyectos de capacitación técnica que ofertan los CETPROS. Estas no están siendo tan atractivas, ya que el maestro no se siente tan comprometido debido a esta problemática, generando así bajas metas de proyección y atención. Ante ello, la presente investigación identifica las diferencias en la gestión del talento humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del

Triunfo, 2019 para encaminarlos para lograr mejores resultados de gestión en el servicio educativo.

En relación a investigaciones previas dado en el ámbito internacional respecto a la variable de la Gestión del Talento Humano, se encontraron estudios realizados por Sarmiento (2017) el cual centró su investigación en caracterizar la variable de estudio con el desempeño del personal administrativo universitario, concluyendo la existencia de un alto grado de insatisfacción y estableciéndose debilidades en la gestión de la misma. Por su parte, Flores (2017) quien investigó similar propuesta en los trabajadores municipales de Madriz, llegó a concluir que existe grado de ineficiencia en la atracción del personal incumpléndose así el reglamento interno institucional. También, Borsic (2016), en su análisis de la variable con la inteligencia emocional y desempeño docente en la educación superior, concluyó que las todas guardan relación positiva y evidencio factores que la promueven como la felicidad, baja impulsividad y bienestar. Asimismo, Cáceres (2015), en su estudio aplicado al personal administrativo universitario, concluyó que los procesos administrativos y pedagógicos que fueron implementados no fueron los esperados siendo poco efectivo y no adecuado. Finalmente, Andachi (2015) estudió aspectos teóricos de la variable y clima institucional en colegios metropolitanos del Ecuador, el cual concluyó la evidencia de una sinergia positiva del personal en el proceso de sociabilización y adaptación el cual pueden favorecer u obstaculizar el buen desempeño del trabajador.

Continuando con otras investigaciones realizadas en el ámbito nacional, se encuentra a Heredia (2017), quien, en su estudio relacionó la gestión del talento humano con el proceso de capacitación en trabajadores del distrito judicial de Lima Norte, concluyó que hay evidencia sostenible para la relación dado el coeficiente obtenido Rho Sperman de 0.779. Por su parte, Tinoco (2017) investigó la variable en los trabajadores de la universidad de Intercorp, llegando a la conclusión que hace falta mejorar la gestión e implementar acciones que permitan elevar su eficiencia y eficacia. También, Gamarra (2017) investigó una similar relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Huancarama y concluyó que hay relación positiva de acuerdo al resultado obtenido por el coeficiente de correlación Rho Sperman de 0.621. Asimismo, Del Castillo (2016), quien basó su investigación correlacional con el desempeño laboral del personal administrativo municipal de Chacacayo, concluyó que hay relación positiva alta en función al resultado del coeficiente obtenido de Rho Sperman de 0.775. Finalmente, Angeles (2016), en su investigación correlacional con la cultura organizacional en el área de recursos humanos de

la UGEL 06, concluyó que hay relación significativa y moderada para sostener la relación de las variables en mención dado el coeficiente de correlación alta de Rho Sperman de 0.645, sosteniendo mejoras por incorporar.

El talento humano se percibe como el conjunto de diferentes aspectos, particularidades y atributos de un individuo que incluye sus saberes, obligaciones y compromisos (Alvarado y Barba, 2016). En consecuencia, tal como lo refieren Hejase, Hejase, Mikdashi y Bazeih (2016), un desafío en la gestión del talento humano en las organizaciones consiste en ubicar y seleccionar a los empleados más talentosos. De esta premisa, no se escapa el sector educativo; por ello, las organizaciones deben generar las condiciones para que este desarrolle su potencial profesional de manera estable. Así lo confirman Egerová, Lancaric, Eger y Savov (2015), quienes reconocen la importancia de canalizar ese desarrollo mediante una gestión activa, siendo esta tarea del empleador y los responsables en la gerencia. Su función es velar por una eficiente colaboración, identificación y participación de las personas con la organización al cual pertenecen y desarrollar en ellos competencias, habilidades y destrezas capaces de contribuir con su organización. Para Stanley y Ogboator (2015), las organizaciones están dirigidas por personas, procesos, tecnología y capital, pero es el aspecto de lado humano de la organización que toma las decisiones trascendentes y vitales para el desarrollo de la organización, es decir la calidad de los empleados a disposición de una organización determina el resultado. En concordancia a lo expuesto, Griffin (2011) define la gestión del talento humano, como el conjunto de acciones dentro de la organización, destinado a cautivar, incrementar y sostener la energía en la labor del trabajo efectivo, en un ambiente complejo y variable. Al respecto, McDonell, Collings, Mellahi y Schuler (2017) aseveran que si bien toda organización está conformada por normas, reglas, tareas y procesos esta nace y tienen como propósito motivar, desarrollar y premiar al personal que coadyuve a transformar la organización. Por su parte, Ugarte, Yarlequé y Fiallo (2015) sostienen que representa a la agrupación razonable y armoniosa de políticas, funciones y procesos orientados en el desarrollo y rendimiento del trabajador, brindándole recursos y asesoría técnica contribuyendo al crecimiento institucional y personal. Finalmente, Mora (2012) lo describe como una herramienta clave para enfrentar los retos del mundo laboral, haciendo relevante el nivel de competencia de las personas.

Los nuevos paradigmas no consideran a los trabajadores como bienes, muy por el contrario, son colaboradores. Dessler y Varela (2012) afirmaron que el talento humano que

posee las organizaciones debe estar orientado a acercar al trabajador a la organización, a través del proceso de captación, capacitación, evaluación y remuneración, ofreciendo un buen clima institucional. Algo semejante plantearon Erkut, Nur, Yıldız y Zafer (2018) quienes sostienen que la gestión exitosa del talento se encuentra inmerso en los planteamientos básicos vinculados con el empleo del personal, sus evaluaciones de desempeño, el proceso de retribución, su formación, desarrollo y la motivación en convertirse en un agente de cambio. Así mismo, Vallejo (2015) sostiene que este proceso tiene por objetivo incrementar las capacidades de cada individuo relacionando a la organización con las necesidades de los trabajadores permitiendo fortalecer su crecimiento y capitalizar esa motivación en dirección de la organización. Para Stanley y Ogboator (2015), es el personal competente el que hace que sea pertinente para las organizaciones incluyendo las educativas el atraer, retener y motivar a personas con mucho talento.

Según Sadeli (2015), en las organizaciones modernas, ha cobrado con singular importancia el rol de los trabajadores desde la perspectiva de los intangibles. Es decir, su compromiso y la identificación con la organización por ello, se hace necesario realzar, que el talento humano es pieza fundamental en la cadena de servicio y producción. Es tal sentido, Armas, Llanos y Traverso (2017) consideran valioso la gestión, en todos los niveles estructurales de la organización, ya que constituye un proceso eficiente con fin de lograr integralmente objetivos tanto personales como, los de la organización.

En relación a los procesos de gestión del talento humano, Dessler (2015) refiere que son periodos relacionadas entre sí las cuales se asocian para logra un fin particular. Estos procesos de gestión insertan como elementos la convocatoria, elección, formación y evaluación de desempeño. En concordancia, Louart (2015) lo describe como el conjunto de actividades planificadas que dan lugar a un objetivo establecido dentro de una organización orientada a la búsqueda de resultados como fruto del esfuerzo que involucran los elementos antes mencionados. De acuerdo con Villegas (2016) este proceso busca crear un perfil del trabajador con atributos apropiados para el puesto. Para Sadeli (2015), siguiendo la línea teórica trazada, afirma que las buenas prácticas de promoción y gestión del talento humano, van a desarrollar en la mejora de los niveles de identificación y compromiso institucional. En consecuencia, las organizaciones deben diseñar acciones de atracción, desarrollo y permanencia del personal competente.

Respecto a los objetivos de la administración del talento humano, Hejase, Hejase, Mikdashi y Bazeih (2016) afirman que los entornos empresariales cada vez son más

agresivos y volátiles, por ello, al área de recursos humanos ya no se limita solo a contratar personal sino a generar condiciones para una permanencia más prolongada del trabajador, limitando la rotación no deseada de personal. Estas acciones permiten contribuir al desarrollo de la eficacia de la organización. En relación a los expuesto, Vallejo (2015) determinó que el primer objetivo es realizar la misión, segundo proporcionar competitividad a la organización, tercero proporcionar personas idóneas y motivadas, cuarto incrementar la satisfacción al trabajo, quinto desarrollar y mantener la calidad de vida, sexto administrar y generar cambios, séptimo mantener políticas éticas y de transparencia, octavo sinergia, noveno diseñar un trabajo individual y en equipo, decimo recompensar a los talentos y onceavo evaluar su desempeño.

Por otra parte, Pardo y Porras (2011) hacen mención de tres enfoques adscritos a la variable de investigación entre ellos: El enfoque del talento humano, fundamentado en la necesidad e interés de las personas, teniendo en cuenta sus destrezas y habilidades para logra contribuir con las metas de la organización. En ese sentido, la organización tendrá la posibilidad de identificar al colaborador competente, bajo mecanismos de selección, permitiendo ubicarlo en un puesto de trabajo donde su labor sea la más idónea para los intereses de su organización. Lo anterior es acorde con los postulados de Deery y Jago (2015), quienes manifiestan que el elemento clave en la administración es la retención del personal talentoso. Para este fin, las organizaciones diseñan una serie de estrategias que complementan su política laboral. Por tanto, el enfoque administrativo más acorde con ello manifiesta que la mejor motivación que se da al trabajador, tiene que ver con la capacitación y el acompañamiento permanente para que pueda ejercer su cargo con destreza y responsabilidad. En la misma línea, McDonell, Collings, Mellahi y Schuler (2017) consideran que los directivos deben adquirir conocimientos necesarios para liderar e iniciar el proceso de capacitación de sus colaboradores, la misma que va afianzar los fundamentos de su cultura organizacional. Finalmente, el enfoque proactivo, en este aspecto, corresponde a cada organización interrelacionar a sus trabajadores, para alcanzar las metas propuestas. Según Alles (2012), cuando se integra esta gestión con los cambios organizacionales, se crea una cultura organizacional, de manera que se puede generar un sinnúmero de estrategias en bien de la organización.

En este proceso, Griffin (2011) sostiene tres dimensiones para la gestión del talento humano. La primera es la atracción en el personal, donde las instituciones buscan profesionales competentes y talentosos, que logren explotar sus habilidades y destrezas,

permitiendo seguir desarrollando su buen potencial, creándose así nuevas oportunidades en el mercado laboral y quebrando así los obstáculos de nacionalidad, origen o cultura. En relación a lo expuesto, Aguilar (2012) sostiene que el desarrollo de esta gestión crea un conglomerado en la comunicación que permitirá identificar capacidades personales y profesionales del trabajador. Para Egerová, Lancaric, Eger y Savov (2015), se hace necesario dejar en claro que si una organización desea alcanzar el éxito, tendrá la tarea de atraer a los grandes talentos, permitiendo contribuir con el perfil idóneo para el puesto encargado y pueda garantizar los objetivos de las organizaciones, dándoles a ella el lugar que se merece en este mundo con una economía globalizada. Según Romero (2012), la atracción de los recursos humanos representa el conjunto de métodos y procesos que están dirigidos a captar a los mejores talentos en un proceso de admisión. Así mismo, para Deery y Jago (2015), la selección del personal debe ser fundamental de tal manera que permita garantizar no solo el potencial de su profesionalismo sino también el desarrollo de la parte humana brindando mejores expectativas en bien de la organización.

La segunda dimensión es el desarrollo de recursos humanos, dado que es un factor clave donde las organizaciones deberán planificar desde el ingreso del personal el puesto indicado, su proceso de capacitación, evaluación de su desempeño, retención y desarrollo (Tabancali y Korumaz, 2014). En tal sentido, existe la necesidad de contar con buenos profesionales que estén preparados en intervenir en los planes y proyecto de la organización y los directivos sepan comunicar a sus trabajadores con conocimiento y liderazgo los objetivos trazados propiciando un buen clima laboral. Según Dahshan, Keshk, Dorgham (2018), el crecimiento fundamental que las organizaciones han experimentado dependerá en detectar al personal ideal con sus capacidades y ubicarlo en el puesto exacto, momento oportuno y motivarlo para que se enfoque en las acciones de su labor. Para Shaukat, Ashraf y Ghafoor (2015), el recurso humano es el activo más importante para cualquier organización y es el recurso básico para lograr ventaja competitiva. La gestión de los recursos humanos es muy difícil en comparación con la gestión de la tecnología o capital y para su gestión eficaz, la organización requiere un sistema óptimo de gestión de recursos humanos.

Según Kamal y Lukman (2017), en esta etapa del conocimiento, se hace necesario que los directivos comprendan la valía de los programas de capacitación y especialización; estas acciones repercuten positivamente en la efectividad de la organización. En ese contexto, Ingram y Glod (2016) refieren que hay que motivar a todos los trabajadores y

hacerlos consientes de la importancia que eso implica tanto en su desarrollo personal y organizacional permitiendo así promover y alcanzar mejores expectativas laborales. Para Vekeman, Devos y Valcke (2015), todas las organizaciones deben contemplar un plan de trabajo anual en donde se fijen programas de capacitación y los trabajadores puedan acceder a estos eventos de manera necesaria con el ánimo de una permanente mejora continua en su labor. Al respecto, Alles (2012) señala que los directores de recursos humanos deberían considerar las características profesionales de las personas según enfoques que puedan explicar mejor su desarrollo y potenciar su capacidad.

Para Mervat, Keshk y Dorgham (2018), las organizaciones necesitan generar estrategias de acompañamiento, evaluación y retroalimentación en el desempeño de sus colaboradores con el ánimo de detectar posibles deficiencias permitiendo así corregir en el acto y evitando que afecten la calidad del servicio y la rentabilidad de la empresa. Según sostiene Chiavenato (2009), en todo proceso de acompañamiento y control de actividades deben estar sujetos a la verificación de sus resultados. En ese sentido, la organización debe contar con un registro y realizar el seguimiento continuo del desempeño laboral, ello conlleva a que la organización siempre este a la vanguardia de los cambios del mundo global.

Finalmente, la retención es la tercera dimensión siendo un factor a considerar hoy en día. Para Kamal y Lukman (2017), todas las organizaciones, incluyendo las educativas en su conjunto, deben generar líneas de acción tendientes a la retención de sus trabajadores con el ánimo de establecer la permanencia y seguridad del quien representa una pieza clave en el engranaje organizacional; no solo por su profesionalismo, si no por las experiencias y nuevos conocimientos adquiridos durante su estadía, esto evitará la rotación innecesaria del personal. Según Stone y Deadrick (2015), la tecnología crea nuevas demandas para las organizaciones, las mismas que impulsan el campo de los recursos humanos, en direcciones que hace tres décadas no tenían un papel relevante, como la expectativa de un crecimiento profesional constante. Ante ello, las organizaciones deben considerar un proceso de mejora progresiva, con nuevas responsabilidades que permita escalar nuevos puestos trabajo. Para de D'Souza, Pakkeerappa y Sumitha (2016), con relación a los maestros, en la comunidad docente, la gestión del talento no se ha desarrollado de la misma manera que en otros rubros, debiendo destacar que a nivel universitario los indicadores son ligeramente mejores. En relación a los expuesto por Chung y D'Annunzio (2018), entender las necesidades individuales y profesionales del personal contribuye eficazmente en su rendimiento laboral permitiendo encaminar esas fortalezas y alineándolas con los objetivos organizacionales. Así

mismo, para Shaukat, Ashraf y Ghafoor (2015), el sistema de gestión de recursos humanos debe estar respaldado por fuertes prácticas y estrategias de esta disciplina, las prácticas de gestión de recursos humanos se refieren a actividades organizativas dirigidas a la gestión de equipo de personas y asegurar que los recursos se empleen para el cumplimiento de metas organizacionales.

Según Mervat, Keshk y Dorgham (2018), la atracción y retención del talento humano se convierte en un desafío global, esto debido a la gran escasez de trabajadores calificados en todas las áreas y profesiones incluyendo educación. Por lo expuesto, para Ingram y Glod (2016), uno de los estímulos representativos para la retención del personal es la compensación, el mismo que debe estar por encima del promedio del mercado y acorde con las expectativas del trabajador. Ello va a permitir generar un compromiso más sólido por parte del trabajador. Sin embargo, se debe entender tal como lo refieren Vekeman, Devos y Valcke (2015) que el compromiso y la identificación institucional no está condicionada únicamente a la mejora económica sino va más allá de ello, ya que los intangibles que forman parte de la política laboral tienen como propósito hacer sentir al trabajador como parte importante del crecimiento de la organización. Ahora bien, Mogollon (2018) sostiene que la compensación es un método que permite retribuir el trabajo de las personas y se hace efectivo con el salario recibido por el trabajador a cambio de un esfuerzo. No obstante, hoy en día, se encuentra diferentes planteamientos para la retención del personal, por ejemplo, a la motivación mediante la retribución. En concordancia con Majad (2016), la retribución no reside solo en el incremento de salarios, sino en buscar programas de retribución más acordes al entorno y a su realidad como los incentivos no financieros que pueden concederse en especies, entre ellos, reconocimiento de méritos, certificados, días especiales de vacaciones y otros.

Debido a que en estas últimas décadas se ha dado mayor énfasis a la gestión del talento humano, su importancia representa un factor aliado y decisivo en las instituciones educativas que pretenden alcanzar el logro de sus objetivos. Por lo expuesto, Boštjančič, y Slana (2018) sostienen que las organizaciones son conscientes de que solo aquellas que proveen educación, preparación y oportunidades de desarrollo para trabajadores talentosos e invierten en ellos tendrán éxito.

Las nuevas tendencias de esta gestión ya no representan un nuevo concepto, sino un proceso de mejoramiento continuo. Hoy en día, como se sabe, no solo se administran recursos, si no también personas. Cada vez se hace un reconocimiento a la importancia de la

formación profesional del capital humano, permitiendo potenciarlo e insertarlo en forma competitiva al mercado globalizado tal como lo refieren Li, Guan y Gao (2019). Por consiguiente, López, Díaz, Segredo y Pomares (2017) manifestaron que los grandes talentos no solo se forman en las aulas, si no también en las vivencias laborales, haciendo que estos conocimientos y experiencias permanezcan en día a día y se puedan transmitir con el paso de las generaciones. En tal sentido, es necesario resaltar su relevancia, ya que una verdadera gestión del talento humano en los CETPROS públicos de Villa María del Triunfo aportará ideas, conocimientos y valor permitiendo el logro de los objetivos con calidad, propósitos definidos y metas alcanzables, así como la satisfacción de los colaboradores en el aspecto remunerativo, afectivo y la satisfacción de contribuir con el avance y logro de las metas trazadas (Mogollon, 2018).

Por consiguiente, nuestro problema se centra en que algunas instituciones como los CETPROS públicos de Villa María del triunfo, que aún se sujetan solo al control de horarios, procesos y otros. Para Jons (2015), es necesario la producción del conocimiento, basado en las experiencias de trabajo, para no dejar de lado el desarrollo integral del trabajador, lo que podría generar descontento. En ese sentido, es de vital importancia invertir en el personal, capacitándolo y generando valor a sus metas y aspiraciones el cual lograra en la organización grandes beneficios. Es por ello que Majad (2016) sostiene que las organizaciones son muy lentas al asumir cambios y desarrollar la gestión del talento desatendiendo una efectiva relación de adaptación y la evaluación del desempeño del personal. No obstante, Vallejo (2015) sostuvo que existen en una organización colaboradores que se encuentran descontentos con el trabajo que realizan creando incertidumbre en los administradores y si no se atienden, podrían convertirse en urgencias. Por tanto, se puede inferir que, si los CETPROS públicos desarrollaran una buena administración del talento humano, estas poseerán muchas ventajas tales como contar con trabajadores competentes y dispuestos, permitiendo desarrollar el logro de su eficiencia y eficacia, contar con buen clima organizacional, tener trabajadores satisfechos con la labor que desarrollan y asegurar la permanencia de los mismos asegurando el desarrollo de las competencias y objetivos institucionales.

Por lo expuesto, el problema general de investigación cobra mayor relevancia al analizar la situación actual de los CETPROS públicos de VMT ante la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019? Asimismo, los problemas específicos están relacionados en

función al nivel comparativo de las dimensiones de atracción, desarrollo y retención de los recursos humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019.

Dentro de este marco de investigación, el presente estudio se justificó en tres aspectos: El primero es el teórico, porque pretende encontrar nuevas explicaciones que nos ayuden a sostener, mejorar y ampliar integralmente los conocimientos de la forma de gestión en el servicio educativo de esta modalidad. Es así que el soporte teórico mencionado permitirá concentrar el problema propuesto y ayudará a comprender las nuevas formas de encaminar al personal en su afiliación, desarrollo y permanencia en una institución. Por ello, la inquietud de esta investigación se sostiene en profundizar en análisis de los enfoques teóricos y así pretender avanzar con el conocimiento adquirido o en la búsqueda de uno nuevo que refuercen el conocimiento inicial (Valderrama, 2015).

Es práctico, porque pone de manifiesto y al alcance de los directivos un insumo más de investigación tales como conclusiones y sugerencias a fin de brindar información relevante de la importancia que hoy implica realizar mejoras en la gestión del talento humano y al directivo encabezar este proceso. Así también, Bernal (2010) manifiesta que la investigación se considera práctica debido a que explora el hallazgo de leyes o principios básicos permitiendo a partir de allí generar soluciones a los problemas sociales. Finalmente, es metodológico, debido al uso del método científico y aplicable al tipo de estudio descriptivo comparativo desarrollado. Se aplicó el cuestionario como instrumento que fue validado por un juicio de expertos. Así mismo, se han empleado cuadros estadísticos para el procesamiento de la información y muestra de resultados.

Dentro de este marco de investigación, se planteó la hipótesis general el cual se pretende conocer si: Existe diferencias en la gestión del talento humano en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019. Asimismo, se llegó a plantear las hipótesis específicas por cada dimensión, que pretenden evidenciar la existencia de diferencias de atracción, desarrollo y retención de los recursos humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019.

La presente investigación planteó como el objetivo general lo siguiente: Determinar el nivel de la gestión del talento humano en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019. Así también, se logró plantear los objetivos específicos por dimensión, que pretenden determinar el nivel de atracción, desarrollo y retención de los recursos humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica, debido a que, tiene la intención de recopilar información para incrementar la construcción de un conocimiento existente. En un momento determinado se delinea y dispuso la dinámica de la variable, permitiendo enriquecer el marco teórico. Según Novillo (2016), la investigación básica es la que nos ayuda a lograr nuevos conocimientos y a ampliar los mismos mediante la exploración de investigaciones científicas previas, que servirán de base para sostener y fundamentar las nuevas posiciones.

Asimismo, el nivel de investigación propuesto es descriptiva, ya que muestra la información de la realidad tal cual se produce de un determinado evento describiendo fenómenos sociales en una situación temporal estimando posibles parámetros. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifiestan que las investigaciones descriptivas permiten explicar situaciones de un determinado evento y buscan asociar propiedades principales en personas, grupos o comunidades sometidas al análisis.

A este diseño de investigación, le corresponde el siguiente esquema:



Figura 1. Diagrama del diseño descriptivo comparativo

Donde:

M1, M2, M3, Mn : Cada una de las muestras de estudio

O1, O2, O3, On : Observación de las muestras para recoger información relevante de la variable gestión del talento humano.

Comparación entre cada una de las muestras, pudiendo ser semejantes (\approx), iguales (=) o diferentes (\neq).

En cuanto a la investigación planteada, es de enfoque cuantitativo, ya que usa la técnica científica y la estadística como instrumento base. Estos estadísticos no solo se utilizan para producir resultados finales y dar respuesta a los objetivos e hipótesis, también se usan en el procedimiento de muestreo o para probar la fiabilidad y validez de los instrumentos de recogida de información. A continuación, Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez (2017) hacen mención de que este análisis estadístico es la herramienta principal de la investigación cuantitativa, pero también es necesario tener en consideración que el

investigador debe poseer conocimientos de estadística y poder interpretar los resultados de su estudio y de otros investigadores. En concordancia a lo expuesto Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo pretende comparar las hipótesis en función al estudio estadístico y mediciones numéricas con el fin de determinar patrones de comportamiento.

Se observa también que el diseño planteado es no experimental, el cual se sustenta en que el investigador observa y describe, pero no manipula la información ni pretende direccionarlo. Por lo expuesto, Valderrama (2015) sostiene que este diseño se desarrolla sin adulteración intencional de la variable, toda vez que las circunstancias o hechos sucedieron antes del estudio. Finalmente, por su forma se concluyó que la investigación tuvo un corte transversal en el contexto en que los datos de la variable se recolectaron en un determinado momento permitiendo la descripción de la misma en el instante del estudio.

2.2 Operacionalización

La presente investigación se fundamenta en la definición conceptual de Griffin, quien sostiene que la variable de estudio representa al conjunto de acciones dentro de la organización, destinada a cautivar, incrementar y sostener la energía en la labor del trabajo efectivo, en un ambiente complejo y variable. Asimismo, se determinó las tres dimensiones según sus fundamentos teóricos que están conformadas con las acciones de atraer, desarrollar y retener al personal, luego se procedió a identificar los indicadores correspondientes por dimensión y determinar posteriormente 24 ítems que serán parte del cuestionario propuesto tipo escala de Likert con sus respectivos niveles y rangos.

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Atracción de los recursos humanos	Planeación de recursos humanos	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [24- 56] Medio [57- 88] Alto [89- 120]
	Perfil de habilidades	3,4		
	Convocatoria de recursos humanos	5,6		
	Selección de recursos humanos	7,8		
Desarrollo de los recursos humanos	Capacitación y desarrollo	9,10,11,12		
	Evaluación de desempeño	13,14,15,16		
	Retroalimentación del desempeño	17,18		
Retención de los recursos humanos	Determinación de los beneficios e incentivos	19,20,21		
	Planeación de carrera	22,23,24		

2.3 Población, muestra y muestreo

Es importante aclarar que al referirnos a población de estudio no se hace hincapié solamente a personas sino también a objetos, expedientes, familias, instituciones, etc. En concordancia con lo expuesto, Arias, Villasís y Miranda (2016) sostienen que la población está conformada por todos los sucesos que complacen ciertos parámetros de estudio y características semejantes que pueden incorporarse en la investigación. La población censal establecida para el presente trabajo de investigación fue de 40 personas conformadas por docentes y personal administrativo de tres CETPROS públicos de Villa María del triunfo.

Los criterios que especifican las características que la población debe tener, se denominan criterios de elegibilidad que permitirán delimitar la población. Este criterio de selección también lo conocemos como criterio de inclusión, exclusión y eliminación. En relación al primer criterio, se consideró a todos los docentes y administrativos nombrados de los tres CETPROS públicos de VMT, que acepten ser encuestados en la presente investigación. También a los docentes y administrativos contratados con resolución de un año que accedan ser parte de este proceso. En relación al segundo criterio, se consideró excluir a los docentes y administrativos que no trabajen en los tres CETPROS públicos de VMT. Así como a los docentes y administrativos nombrados y contratados que no consintieron ser encuestados en el presente estudio. Finalmente, en relación con el tercer criterio, no se evidenció la eliminación de algún personal, debido a que, todos fueron encuestados y asistieron en las fechas programadas

Tabla 2

Distribución de la población

CETPROS	Nº de docentes	Nº de Administrativos	Porcentaje
Virgen del Carmen	5	2	18%
Villa Jardín	18	2	50%
José Gálvez	12	1	32%
Total	40		100%

Nota: RED 13, Villa María del Triunfo, Ugel 01. (2019)

En relación a la muestra y muestreo del proceso de investigación, se empleó como unidad de análisis al 100% de trabajadores de los tres CETPROS públicos, en tanto, no admite la adquisición de una muestra ni la elaboración de un muestreo según sus propiedades

descritas. En consecuencia, Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que el tipo de investigación que posea población total permite generalizar los resultados, además fortalece la validación del instrumento con miras a su adecuación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el estudio de investigación, se encuentra diversas técnicas e instrumentos de recopilación de información. En tal sentido, Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez (2017) proponen que, en el proceso de campo, existen técnicas acordes a las exigencias del tipo y método de investigación. En ese sentido, se aplicó la técnica de la encuesta, con el propósito de encontrar información en función a las dimensiones planteadas en la investigación. En concordancia a lo expuesto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que la recolección de información se basa en un registro sistémico, confiable y validado de comportamientos y situaciones observables.

El instrumento empleado fue el cuestionario, el cual permitió recolectar información, para luego procesarla y medir hechos situacionales que el investigador necesita conocer para fundamentar su investigación. Valderrama (2015) sostiene que los cuestionarios son interrogantes elaboradas y estructuradas que responden a la captación de información contestándose con lápiz y papel sin intervención del investigador. Respecto a la validez de la investigación, el instrumento utilizado corresponde a una adaptación de un trabajo de investigación anterior dado en la Universidad César Vallejo, siendo este sujeto a validación de juicio de expertos. Para validar el contenido, se tomó como fundamento tres aspectos importantes ellos son: relevancia, pertinencia y claridad en cada ítem del cuestionario.

Tabla 3

Validez de los instrumentos

Experto	Especialidad	Aspecto de validación		
		Claridad	Pertinencia	Relevancia
1. Mg. Segundo Pérez Saavedra	Temático	x	x	x
2. Dr. Noel Alcas Zapata	Metodólogo	x	x	x
3. Dr. Ulises Córdova García	Metodólogo	x	x	x

Nota: Certificados de validez (2019)

Así mismo, en el cuestionario aplicado se determinó la confiabilidad mediante el examen estadístico Alfa de Cronbach; así como la confiabilidad de los ítems. Luego, los valores obtenidos fueron procesados con el programa estadístico SPSS versión 22.0. Apoyando este fundamento, Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que el grado de confiabilidad de un instrumento dependerá de la consistencia y coherencia. Se hace referencia de un instrumento fiable toda vez que al medirlo su producto se iguala o se acerca a la unidad, debido a que su índice de consistencia varía entre 0 y 1.

Tabla 4

Escala y valores de confiabilidad

Escala	Valor
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.90 a 1

En relación con el resultado obtenido en la prueba piloto, se aprecia que el instrumento utilizado para medir la gestión del talento humano cuyo coeficiente fue de 0,913 representa una alta confiabilidad. En consecuencia, son fiables al tipo de investigación propuesta.

Tabla 5

Confiabilidad de los instrumentos

Nº	Instrumentos	Estadístico de fiabilidad	Nº de elementos
1	Gestión del talento humano	0,913	24

Nota: Prueba piloto (2019).

2.5 Procedimiento

La investigación inició con la búsqueda de antecedentes según la variable de investigación y su base teórica correspondiente incluyendo sus dimensiones respectivas. Luego, se procedió a validar el instrumento, pasando por juicio de expertos, observando los aspectos de pertinencia, relevancia y claridad, posteriormente se aplicó el instrumento a la población de 40 trabajadores en su conjunto. Además, en el proceso de recolección de información se

coordinó con el personal directivo de los CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo solicitando a su despacho las autorizaciones respectivas para la aplicación del cuestionario. Este trabajo fue aplicado a 40 trabajadores entre docentes y administrativos haciendo de conocimiento a cada uno de ellos del objetivo del tema de investigación, cada encuesta tuvo una duración de 10 minutos aproximadamente en ese sentido se coordinó la aplicación en tres horarios distintos; mañana, tarde y noche, según la realidad de estas modalidades.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de la información, se usó el programa estadístico SPSS 22.0 para procesar y analizar la información cuantitativa, así como el programa Microsoft Excel 2016, permitiéndonos elaborar: Tablas de frecuencia, perteneciente a la variable de estudio y sus respectivas dimensiones. Así mismo, permite evidenciar los datos de manera gráfica y comprobación de la hipótesis. Según Valderrama (2015), el paso siguiente después de recolectar información es el análisis de las partes que permitirán responder a la pregunta inicial y pretender validez o desestimar la hipótesis planteada. Se aplicó el estadístico no paramétrico de Kruskal-Wallis para más de 2 muestras independientes con la prueba de asociación del Chi-cuadrado con valor de 8,101 con 2 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística p_valor igual a 0.017 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$; la comparación se tiene que $p_valor < \alpha$, lo que implica llegar a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

2.7 Aspectos éticos

Se consideran aspectos éticos al grado de confiabilidad de la información propuesta, al consentimiento informado para la toma del cuestionario, a la libre participación de los encuestados protegiendo su identidad y valorar de manera sustancial su aporte a esta investigación. Asimismo, se procesó la información recolectada sin adulterar algún valor, ya que los datos se encuentran sujetos a verificación en relación al instrumento aplicado. En concordancia también cabe señalar el cumplimiento de las normas APA, uso de tablas y figuras en la estructura matriz, constructos y otros.

III. Resultados

3.1. Descriptivos

Tabla 6

Análisis estadístico descriptivo de la variable: Gestión del talento humano por CETPRO Público

		Gestión del talento humano					
		Bajo		Medio		Alto	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
CETPRO PÚBLICO	Villa Jardín	2	10,0%	11	55,0%	7	35,0%
	José Gálvez	5	38,5%	6	46,2%	2	15,4%
	Virgen Del Carmen	0	0,0%	2	28,6%	5	71,4%

Nota: Análisis estadístico SPSS. V22 (2019)

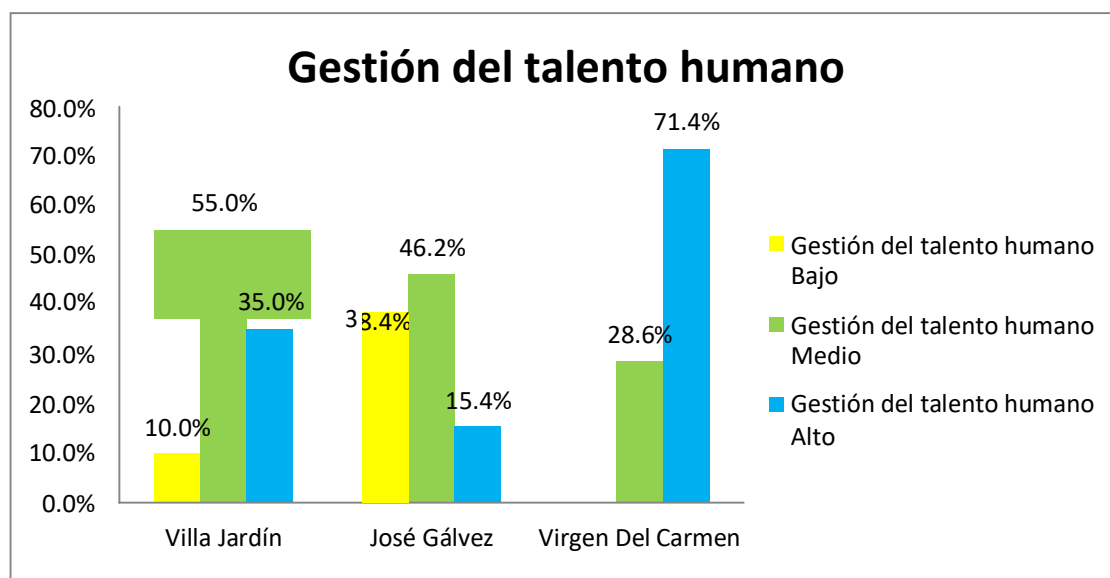


Figura 2: Diagrama de barras de los niveles de gestión del talento humano

De la tabla 6 y figura 2, se puede observar que la gestión del talento humano en el CETPRO Villa Jardín posee un 35% de trabajadores que consideran un nivel alto, un 55% consideran un nivel medio y un 10% con un nivel bajo. En el CETPRO José Gálvez, se obtiene un 15.4% de trabajadores que obtienen un nivel alto, un 46.2% del personal en un nivel medio y un 38.4% con un nivel bajo. En el CETPRO Virgen del Carmen, se percibe a un 71.4% de empleados en un nivel alto, un 28.6% en nivel medio y ningún trabajador se ubicó en el nivel bajo. Las posibles razones de no lograr un nivel favorable es que algunos trabajadores pueden sentirse intimidados y recelosos ante ciertas disposiciones de cambios institucionales que no han permitido acercar al trabajador a la organización.

Tabla 7

Análisis estadístico descriptivo de la dimensión: Atracción de los recursos humanos por CETPRO Público

		Atracción de los recursos humanos					
		Bajo		Medio		Alto	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
CETPRO PÚBLICO	Villa Jardín	0	0,0%	12	60,0%	8	40,0%
	José Gálvez	0	0,0%	8	61,5%	5	38,5%
	Virgen Del Carmen	0	0,0%	2	28,6%	5	71,4%

Nota: Análisis estadístico SPSS. V22 (2019)

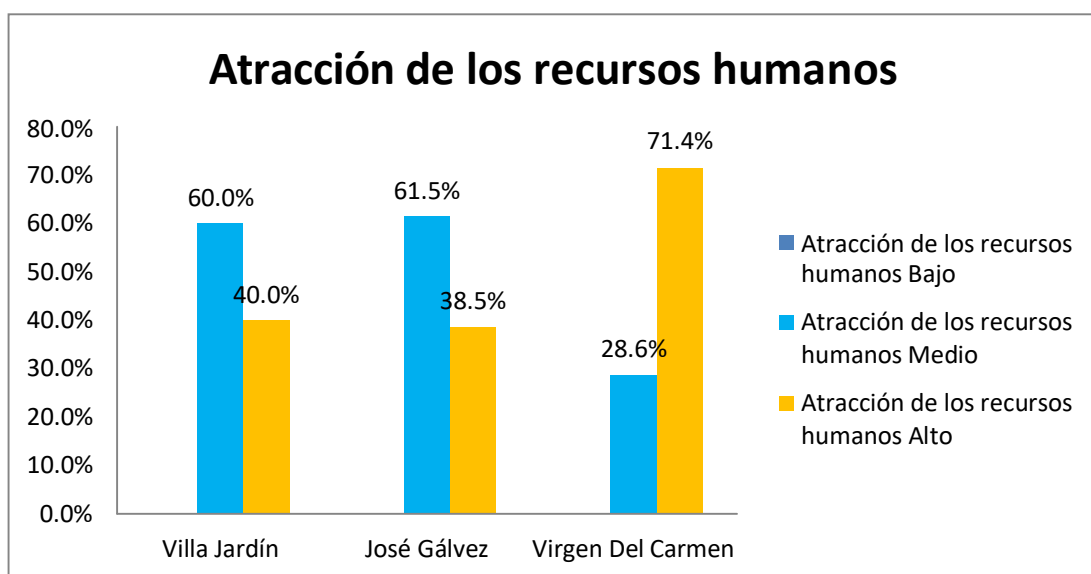


Figura 3: Diagrama de barras de los niveles de la dimensión atracción de los recursos humanos

De la tabla 7 y figura 3, se puede observar que la atracción de los recursos humanos en el CETPRO Villa Jardín posee un 40% de trabajadores que consideran un nivel alto, y un 60.0% con un nivel medio y ningún trabajador se ubicó en el nivel bajo. En el CETPRO José Gálvez, se obtiene un 38.5% en un nivel alto, un 61.5% en un nivel medio y ningún trabajador se ubicó en el nivel bajo. En el CETPRO Virgen del Carmen, se observa un 71.4% en un nivel alto, un 28.6% en nivel medio y ningún trabajador se ubicó en el nivel bajo. Las posibles razones en donde aún falta mejorar este nivel es que los CETPROS que han tenido un nivel medio de atracción es porque los trabajadores aún no se sienten del todo cómodos y satisfechos con la organización y la labor que desempeñan.

Tabla 8

Análisis estadístico descriptivo de la dimensión: Desarrollo de los recursos humanos por CETPRO Público

Desarrollo de los recursos humanos							
		Bajo		Medio		Alto	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
CETPRO PÚBLICO	Villa Jardín	2	10,0%	13	65,0%	5	25,0%
	José Gálvez	5	38,5%	6	46,2%	2	15,4%
	Virgen Del Carmen	0	0,0%	3	42,9%	4	57,1%

Nota: Análisis estadístico SPSS. V22 (2019)

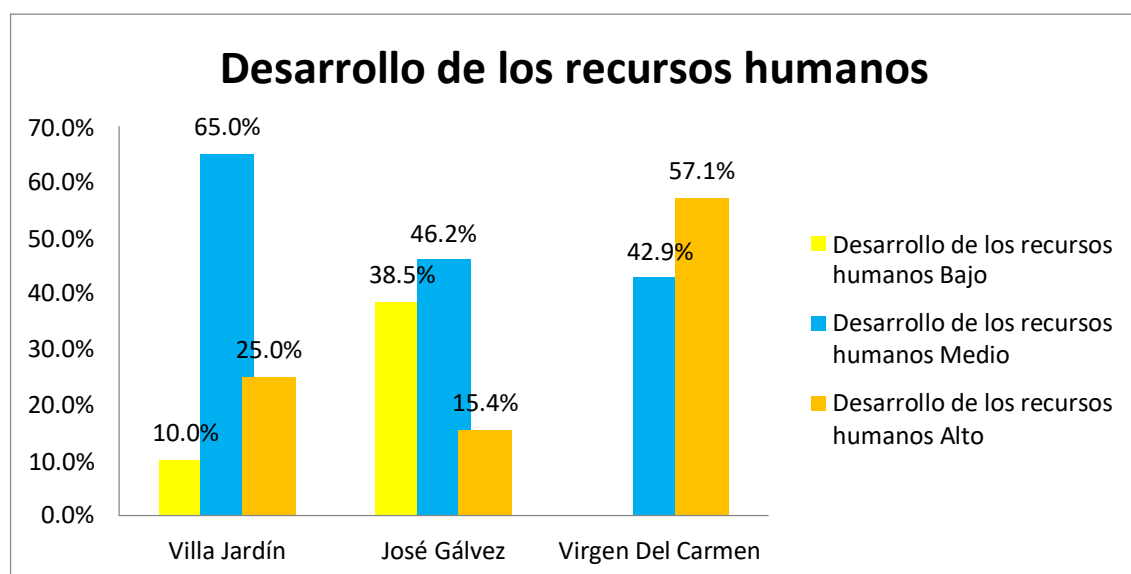


Figura 4: Diagrama de barras de los niveles de la dimensión desarrollo de los recursos humanos

De la tabla 8 y figura 4, se puede observar que el desarrollo de los recursos humanos en el CETPRO Villa Jardín posee un 25% de trabajadores que consideran un nivel alto, un 65% con un nivel medio y un 10% en un nivel bajo. En el CETPRO José Gálvez, se obtiene un 15.4% en un nivel alto, un 46.2% en un nivel medio y un 38.5% en un nivel bajo. En el CETPRO Virgen del Carmen, se visualiza un 57.1% en un nivel alto, un 42.9% en nivel medio y ningún trabajador se ubicó en el nivel bajo. Las posibles razones en donde aún falta mejorar este nivel es que los CETPROS que han tenido un nivel medio de desarrollo es porque los trabajadores sienten que el acompañamiento y el control del desempeño pueden mejorar en cuanto a su implementación y cumplimiento permitiendo ocupar cargos y responsabilidades.

Tabla 9

Análisis estadístico descriptivo de la dimensión: Retención de los recursos humanos por CETPRO Público

Retención de los recursos humanos							
		Bajo		Medio		Alto	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
CETPRO PÚBLICO	Villa Jardín	4	20,0%	13	65,0%	3	15,0%
	José Gálvez	8	61,5%	3	23,1%	2	15,4%
	Virgen Del Carmen	1	14,3%	4	57,1%	2	28,6%

Nota: Análisis estadístico SPSS. V22 (2019)

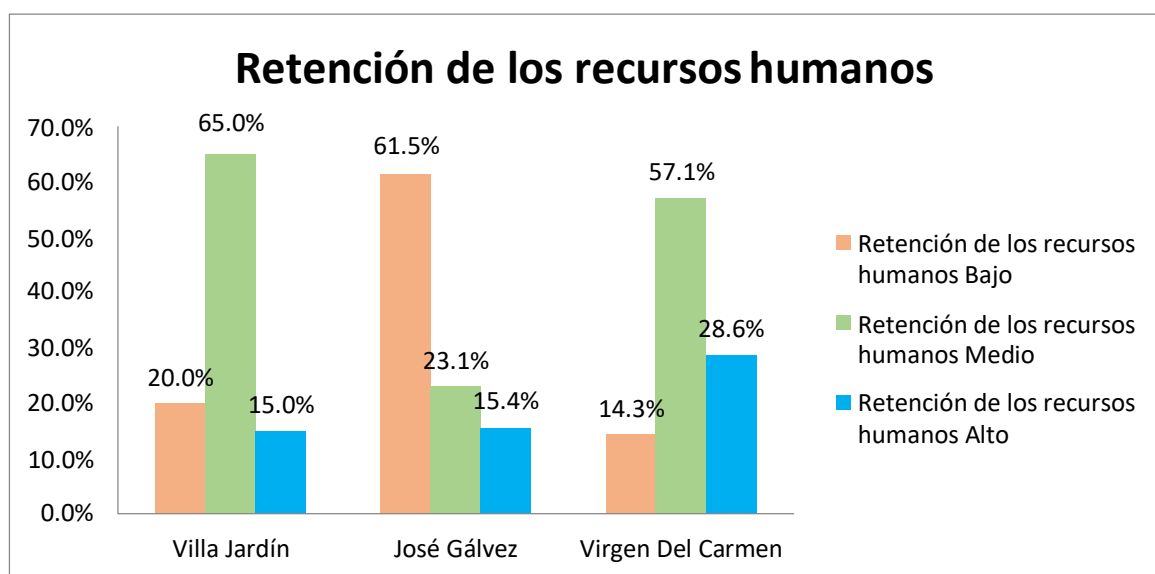


Figura 5: Diagrama de barras de los niveles de la dimensión retención de los recursos humanos

De la tabla 9 y figura 5 se puede observar que la retención de los recursos humanos en el CETPRO Villa Jardín posee un 15% de trabajadores que consideran un nivel alto, un 65% con un nivel medio y un 20% en un nivel bajo. En el CETPRO José Gálvez, se obtiene un 15.4% en un nivel alto, un 23.1% en un nivel medio y un 61.5% en un nivel bajo. En el CETPRO Virgen del Carmen, se manifiesta un 28.6% en un nivel alto, un 57.1% en nivel medio y un 14.3% de trabajadores se ubicó en el nivel bajo. Las posibles razones en donde aún falta mejorar este nivel es que los CETPROS deben de motivar con estímulos a sus trabajadores que no necesariamente pueden ser económicos sino simbólicos y conservar a su personal haciéndole sentir parte importante de la institución.

3.2. Inferenciales

Después de conocer de manera descriptiva los niveles de la variable y las dimensiones en comparación entre CETPROS públicos investigados, acto seguido, se muestran las pruebas de hipótesis respectivas.

Nivel de significación estadística: $\alpha = 0.05$

Valor de significación estadística: p_valor

Decisión; $p_valor < \alpha$: se rechaza la hipótesis nula

$p_valor > \alpha$: se acepta la hipótesis nula

Hipótesis general

Ho: No existe diferencia significativa en la gestión del talento humano en los tres CETPROS públicos del Distrito de Villa María Del Triunfo, 2019.

Ha: Existe diferencia significativa en la gestión del talento humano en los tres CETPROS públicos del Distrito de Villa María Del Triunfo, 2019.

Tabla 10

Contrastación de la gestión del talento humano, según CETPRO público

Rangos			
	CETPRO PÚBLICO	N	Rango promedio
Gestión del talento humano	Villa Jardín	19	21,42
	José Gálvez	14	14,61
	Virgen Del Carmen	7	29,79
	Total	40	
Estadísticos de contraste ^{a,b}			
Gestión del talento humano			
Chi-cuadrado	8,101		
gl	2		
Sig. asintót.	,017		
a. Prueba de Kruskal-Wallis			
b. Variable de agrupación: CETPRO PÚBLICO			

En la tabla 10, se puede apreciar los resultados comparativos de la gestión del talento humano por CETPRO público; comparando “n” muestras independientes, se procedió por el análisis del estadístico no paramétrico de Kruskal Wallis, con la prueba de asociación de Chi-cuadrado con valor de 8,101 con 2 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística p_valor igual a 0.017 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$. De la comparación

se tiene que $p_valor < \alpha$, lo que implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. En consecuencia, se afirma que existe diferencia significativa.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe diferencia significativa en la atracción de los recursos humanos en los tres CETPROS públicos del Distrito de Villa María Del Triunfo, 2019.

Ha: Existe diferencia significativa en la atracción de los recursos humanos en los tres CETPROS públicos del Distrito de Villa María Del Triunfo, 2019.

Tabla 11

Contrastación de la atracción de los recursos humanos, según CETPRO público

		Rangos	
		CETPRO PÚBLICO	
		N	Rango promedio
Atracción de los recursos humanos	Villa Jardín	19	20,45
	José Gálvez	14	17,14
	Virgen Del Carmen	7	27,36
	Total	40	
Estadísticos de contraste^{a,b}			
Atracción de los recursos humanos			
Chi-cuadrado	3,579		
gl	2		
Sig. asintót.	,167		

a. Prueba de Kruskal-Wallis
b. Variable de agrupación: CETPRO PÚBLICO

En la tabla 11, se muestran los resultados comparativos de la atracción de los recursos humanos por CETPRO público. Para la comparación de “n” muestras independientes se procedió por el análisis del estadístico no paramétrico de Kruskal Wallis, con la prueba de asociación de Chi-cuadrado con valor de 3,579 con 2 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística p_valor igual a 0.167 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$. De la comparación se tiene que $p_valor > \alpha$, lo que implica aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación. Por lo expuesto, se afirma que no existe diferencia significativa.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe diferencia significativa en el desarrollo de los recursos humanos en los tres CETPROS públicos del Distrito de Villa María Del Triunfo, 2019.

Ha: Existe diferencia significativa en el desarrollo de los recursos humanos en los tres CETPROS públicos del Distrito de Villa María Del Triunfo, 2019.

Tabla 12

Contrastación del desarrollo de los recursos humanos, según CETPRO público

Rangos			
CETPRO PÚBLICO		N	Rango promedio
Desarrollo de los recursos humanos	Villa Jardín	19	21,42
	José Gálvez	14	14,14
	Virgen Del Carmen	7	30,71
	Total	40	
Estadísticos de contraste ^{a,b}			
Desarrollo de los recursos humanos			
Chi-cuadrado	9,627		
gl	2		
Sig. asintót.	,008		
a. Prueba de Kruskal-Wallis			
b. Variable de agrupación: CETPRO PÚBLICO			

En la tabla 12, se muestran los resultados comparativos del desarrollo de los recursos humanos por CETPRO público. Para la comparación de “n” muestras independientes se procedió por el análisis del estadístico no paramétrico de Kruskal Wallis, con la prueba de asociación de Chi-cuadrado con valor de 9,627 con 2 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística p_valor igual a 0.008 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$. De la comparación se tiene que $p_valor < \alpha$, lo que implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. En consecuencia, se afirma que existe diferencia significativa.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe diferencia significativa en la retención de los recursos humanos en los tres CETPROS públicos del Distrito de Villa María Del Triunfo, 2019.

Ha: Existe diferencia significativa en la retención de los recursos humanos en los tres CETPROS públicos del Distrito de Villa María Del Triunfo, 2019.

Tabla 13

Contrastación de la retención de los recursos humanos, según CETPRO público

Rangos			
	CETPRO PÚBLICO	N	Rango promedio
Retención de los recursos humanos	Villa Jardín	19	21,58
	José Gálvez	14	15,86
	Virgen Del Carmen	7	26,86
	Total	40	
Estadísticos de contraste^{a,b}			
Retención de los recursos humanos			
Chi-cuadrado	4,464		
gl	2		
Sig. asintót.	,107		
a. Prueba de Kruskal-Wallis			
b. Variable de agrupación: CETPRO PÚBLICO			

En la tabla 13, se muestran los resultados comparativos de la retención de los recursos humanos por CETPRO público. Para la comparación de “n” muestras independientes se procedió por el análisis del estadístico no paramétrico de Kruskal Wallis, con la prueba de asociación de Chi-cuadrado con valor de 4,464 con 2 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística p_valor igual a 0.107 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$. De la comparación se tiene que $p_valor > \alpha$, lo que implica aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación. Por lo expuesto, se afirma que no existe diferencia significativa.

IV. Discusión

Esta investigación ha desarrollado un análisis de forma descriptiva sobre la gestión del Talento Humano en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019.

En función al objetivo general, el cual fue determinar el nivel de la gestión del talento humano en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, según la tabla 6 y figura 2, se observa que la gestión del talento humano se encuentra en nivel medio en los CETPROS Villa Jardín 55% y José Gálvez 46,2%, mientras que el CETPRO Virgen Del Carmen está en un nivel alto 71,4%. La percepción que tienen del personal encuestado de los tres CETPROS, en dos de ellos (Villa Jardín y José Gálvez) se percibe una gestión media, por lo que se deberán crear mecanismos para alcanzar los niveles que tiene el tercer CETPRO (Virgen del Carmen). Del mismo modo, de acuerdo a la hipótesis general que se estableció existen diferencias en la gestión del talento humano en los tres CETPROS públicos. En la tabla 10, se muestran los resultados comparativos de la gestión del talento humano por CETPRO público; teniendo un valor de significación estadística p-valor igual a 0.017 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$; mediante la cual se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis de investigación. Estos resultados se relacionan de alguna manera con los encontrados por Sarmiento (2017), quien concluyó que la forma de gestión del talento humano tiene una mayor recurrencia en el desempeño de los trabajadores, ya que al sentirse intimidados ante ciertas disposiciones de cambio institucional, muestran recelo en sus tareas y en su labor dentro de su institución. En ese sentido, Dessler y Varela (2012) afirmaron que el talento humano que poseen las organizaciones debe estar orientado a acercar al trabajador a la organización, a través del proceso de captación, capacitación, evaluación y remuneración, ofreciendo un buen clima institucional. Así mismo, Vallejo (2016) plantea que este proceso posee metas y objetivos alcanzables. En consecuencia, toda organización debe lograr alcanzar un acuerdo entre sus sueños y los deseos de los colaboradores.

En relación al objetivo específico 1, el cual fue determinar el nivel de atracción de los recursos humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, según la tabla 7 y figura 3 podemos observar que la atracción de los recursos humanos se encuentra en nivel medio en los CETPROS Villa Jardín (60%) y José Gálvez (61,5%), mientras que el CETPRO Virgen Del Carmen está en un nivel alto (71,4%). Respecto a esta dimensión se puede apreciar que la percepción del personal está por encima del promedio, por lo cual se hace necesario que se implemente formas de cómo atraer el recurso humano de modo tal que se pueda obtener niveles altos. Del mismo modo, de acuerdo a la hipótesis

especifica 1, se estableció que existen diferencias en la atracción de los recursos humanos en tres CETPROS públicos. Según la tabla 11, se aprecia los resultados comparativos de la atracción por CETPRO público; teniendo un valor de significación estadística p-valor igual a 0.167 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$; mediante la cual se admite la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Estos resultados se relacionan de alguna manera con los encontrados por La Torre (2012), quien llegó a la siguiente conclusión: El apoyo que la organización les brinde, les permite sentirse cómodos y satisfechos con la labor que desempeñan, es necesario mantener un ambiente agradable en toda organización. En tal sentido Romero (2012), manifestó que la atracción de los recursos humanos representa al conglomerado de métodos y procesos que están dirigidos a captar a los mejores talentos en un proceso de admisión. Por lo tanto, la selección del personal debe ser fundamental, de tal manera que permita garantizar no solo el potencial de su profesionalismo, sino también el desarrollo de la parte humana brindando mejores expectativas en bien de la organización. El retener a un personal constituye un proceso primordial, donde se permita reconocer el talento y el personal fundamental. Es decir, identificar el valor añadido, la eficiencia, y la sensación de la obtención de buenos resultados para las organizaciones. En ese sentido, su falta produciría un impacto desfavorable (Dávila y Mitta, 2015). En ese contexto, Prieto (2013) concuerda y sostiene que, hoy en día, las organizaciones centran su preocupación en la gestión de sus activos más apreciados: sus trabajadores.

De acuerdo al objetivo específico 2, el cual fue determinar el nivel de desarrollo de los recursos humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, en la tabla 8 y figura 4, se observa que el desarrollo de los recursos humanos se encuentra en un nivel medio en los CETPROS Villa Jardín (65%) y José Gálvez (46,2%), mientras que el CETPRO Virgen Del Carmen está en un nivel alto (57,1%). El crecimiento del personal posibilita que estos sean eficaces e incluyen tres estados que se relacionan entre sí tales como: el entrenamiento, el desarrollo de la persona y el desarrollo de la organización. Así mismo, de acuerdo con la hipótesis específica 2, se estableció que hay diferencias en el desarrollo de los recursos humanos en tres CETPROS públicos. Según la tabla 12, se aprecia los resultados comparativos de la atracción por CETPRO público; teniendo un valor de significación estadística p-valor igual a 0.008 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$; mediante la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados se relacionan de alguna manera con los encontrados por Prieto (2013) el cual manifiesta que el talento es la capacidad de las personas para solucionar problemas de forma

capaz utilizando su inteligencia, habilidad y destreza; así como sus experiencias y aptitudes con el compromiso hacia una organización añadiéndole valor. En tal sentido, Chiavenato (2009) sostiene que en todo proceso de acompañamiento y control de acciones deben estar sujetos a la verificación de sus resultados. En ese sentido, la organización debe contar con un registro y realizar el seguimiento continuo del desempeño laboral. Ello conllevará a que la institución siempre esté a la vanguardia de los cambios del mundo global.

En relación al objetivo específico 3, que fue determinar el nivel de retención de los recursos humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, en la tabla 9 y figura 5 se observa que la retención de los recursos humanos se encuentra en un nivel medio en los CETPROS Villa Jardín (65%) y Virgen Del Carmen (57,1%), mientras que en el CETPRO José Gálvez se encuentra en un nivel bajo (61,5%). Como reto valioso aparece la gestión del talento humano en las organizaciones y en particular en las instituciones educativas para poder retener el conocimiento. Hoy en día, aún persisten algunas instituciones educativas que no han logrado de alguna forma estructurar las buenas prácticas de enseñanza, en ocasiones no evidencian instructivos de organización y funciones, y si los hay se encuentran obsoletos, de tal manera que no tiene relevancia para una mejor planeación en la administración del conocimiento. Del mismo modo, en función a la hipótesis específica 3, en la que se estableció que existen diferencias en la retención de los recursos humanos en tres CETPROS públicos, según la tabla 13, se muestran los resultados comparativos de la atracción por CETPRO público; teniendo un valor de significación estadística p-valor igual a 0.107 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$; mediante la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Estos resultados se relacionan de alguna manera con los encontrados por Casma (2015), donde los resultados manifiestan que el 66,7% de los datos están ubicados en nivel medio y la percepción en relación a la retención del talento humano, seguido por el 20,2% los que se ubican en el nivel bajo, observándose al 13,1% ubicados en el nivel alto. En tal sentido, existen diversas técnicas para la retención del personal permitiendo evitar la salida de talentos por ejemplo la motivación. Según Castillo (2009), la motivación permite incentivar al personal y hacerle parte importante de la organización, no solo más allá de una mejora económica, haciéndole sentir al trabajador que es parte del crecimiento de la organización. Finalmente, el proceso de retener al talento genera una alta expectativa en las instituciones, debido a que cada vez es más difícil obtener un recurso humano altamente competente y prepararlo para alcanzar

su alto desempeño brindando lo necesario para lograr su desarrollo profesional que será valioso dentro de la organización.

V. Conclusiones

Primera:

Existen argumentos suficientes que permitirán probar el objetivo general. Por tanto, se determinó el nivel de la gestión del talento humano en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo. Se observó que en los CETPROS Villa Jardín (55%) y José Gálvez (46,2%) se encuentra en un nivel medio, mientras que en el CETPRO Virgen Del Carmen está en un nivel alto (71,4%).

Segunda:

Existen evidencias suficientes para probar el objetivo específico 1. Por tanto, se determinó el nivel de atracción de los recursos humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo. Se observó en un nivel medio en los CETPROS Villa Jardín (60%) y José Gálvez (61,5%), mientras que en el CETPRO Virgen Del Carmen está en un nivel alto (71,4%).

Tercera:

Existen evidencias suficientes para probar el objetivo específico 2. Por tanto, se determinó el nivel de desarrollo de los recursos humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo. Se evidenció en un nivel medio en los CETPROS Villa Jardín (65%) y José Gálvez (46,2%), mientras que en el CETPRO Virgen Del Carmen está en un nivel alto (57,1%).

Cuarta:

Existen evidencias suficientes para probar el objetivo específico 3. Por tanto, se determinó el nivel de retención de los recursos humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo. Se pudo visualizar en un nivel medio en los CETPROS Villa Jardín (65%) y Virgen Del Carmen (57,1%), mientras que en el CETPRO José Gálvez se encuentra en un nivel bajo (61,5%).

VI. Recomendaciones

Primera:

A los directores de los CETPROS en su conjunto recomendamos adoptar propuestas metodológicas como el *Feedback* 360 (evaluación de desempeño) y otros tan importantes como la evaluación por competitividad y carrera para mejorar cada vez más el desempeño de sus colaboradores.

Segunda:

La implementación de estrategias de fortalecimiento a la labor realizada por los docentes y personal de servicio de los CETPROS en las actividades de capacitación técnica que desarrollan, permitiendo de manera constante y continua el desarrollo de su talento.

Tercera:

Al personal directivo se recomienda desarrollar programas de mandos medios, que posibiliten el ascenso a cargos superiores inmediatos con un mayor protagonismo e interés de sus colaboradores. Así mismo, que permitan desarrollar y retener al personal calificado e idóneo para el puesto encomendado.

Cuarta:

Los directivos de los CETPROS deben desarrollar estímulos permitiendo ir más allá de sus expectativas y compensaciones económicas. Se hace necesario e importante tomar en cuenta que el trabajador se sienta valorado e identificado por su labor y desempeño. El gesto de nombrarlo y alentarlos por sus buenos resultados es más que suficiente, permitiendo ser considerado pieza fundamental y parte de la organización.

Quinta:

Finalmente, se recomienda elevar este trabajo de investigación a los demás CETPROS de la Ugel N° 01 para que, de esa manera, a través de los resultados, se oriente el trabajo de los directivos en no descuidar el elemento valioso que tienen a su cargo: sus trabajadores. Ellos pueden marcar la diferencia con su talento en cada institución, pero con la guía del liderazgo directivo.

Referencias

- Aguilar, C. (2012). Recursos humanos: *La atracción del talento fundamental como estrategia de tu empresa*. México: Alexeratum.
- Alles, M (2012). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alvarado, M. y Barba, M. (2016). *Gestión Del Talento Humano e Innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Recuperado de: <https://bit.ly/2MLsHAJ>
- Andachi (2015). *La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar* (Tesis de maestría). Recuperada de: <https://bit.ly/2T0FxmN>
- Ángeles (2016). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06- Ate vitarte*. (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú). Recuperado de: <https://bit.ly/2KY17ih>
- Arias, J., Villasís, M., Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev. Alerg. Mex.*, 63(2):201-206 doi: <https://bit.ly/2KWxc5r>
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. A. (2017) *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales.*, Departamento de Publicaciones - Universidad ECOTEC, Ecuador.
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales*. 3. ° ed. Colombia: Pearson Educación.
- Borsic, Z. (2016). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior* (Tesis de Maestría). Recuperada de: <https://bit.ly/2PqVca6>
- Boštjančič, E., y Slana, Z. (2018). The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies - Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees. *Frontiers in psychology*, 9, 1750. doi:10.3389/fpsyg.2018.01750
- Cáceres, A. (2015). *La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. (Tesis para Magíster en Gestión Empresarial). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. Recuperado de <https://bit.ly/2M4Q0Da>
- Casma, C (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias* (tesis de maestría). Universidad Enrique Guzmán y Valle- La Cantuta- Lima-Perú. Recuperado: <https://bit.ly/2YBM8OU>

- Castillo, C. (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*. España: Colección EOI.
- Chung, K. y D'Annunzio, N. (2018). Talent management practices of small and medium-sized in the hospitality sector: *an entrepreneurial owner-manager perspective*. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, pp. 101-116. doi:10.1108/whatt1020170065.
- Collings, D. G., Scullion, H., y Vaiman, V. (2015). *Talent management: Progress and prospects*. Recuperado de: <https://bit.ly/2Ywqbp6>
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.04.005>
- Collings, D., Scullion, H. y Caligiuri, P. (2019) *Global Talent Management* (2da ed.). London: Routledge recuperado de: <https://bit.ly/2OIJWp4>.
- Dahshan, M., Keshk, L., Dorgham, L.S. (2018). *Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals*. *International Journal of Nursing*, 109 doi: 10.15640/jns.v5n2a10.
- Davila, C., y Mitta, D. (2015). *Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes "Millenials" en un grupo de organizaciones* (Tesis de Licenciatura), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6948>.
- Del castillo A. Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. (Tesis para Maestra en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú. Recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8939>
- Deery, M. y Jago, L. (2015). *Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies*", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 27 No. 3, pp. 453-472. Recuperado: <https://bit.ly/2L0zzZC>
- Dessler, G., y Varela, R. (2012). *Administración de los recursos humanos* (5 ta ed.). México: Editorial Pearson
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. Decimocuarta edición. Pearson educación. México. Recuperado de <https://bit.ly/33i2MXg>
- D'Souza, P., Pakkeerappa, P. & Sumitha, P. (2016). *Impediments in the talent development of female teachers: a study in selected state universities of Karnataka, India*. Vol: 6 No: 1 June 2016, Page No: 1-8. Recuperado del link: <http://sjccmrr.res.in/index.php/sjcc/article/viewFile/131814/91296>

- Egerová, D., Lancaric, D., Eger, L. y Savov, R. (2015). *Perspectives of talent management evidence from czech and slovak business organisations*. Recuperado de: <https://bit.ly/30EcCRB>
- Erkut Altındağ , Nur Yıldız Çirak and A.Zafer Acar (2018). Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction ", *Journal of Human Resources Management Research*, Article ID 895618, 20 pages doi: 10.5171/2018.895618.
- Espín Oleas M. E. [et al]. 2015. *Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos*. [Consulta 8 nov 2016]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano.html>
- Flores, M (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía de las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. Recuperada de: <https://bit.ly/2Zydh9P>
- Gamarra (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las II. EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama- 2017*, (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28206>
- Griffin, R. (2011). *Administración*. (10.^a ed.). México: Cengage Learning.
- Hejase, H., Hejase, A., Mikdashi, G. y Bazeih, Z. (2016) *Talent Management Challenges: An Exploratory Assessment from Lebanon*. Vol 7(1), 2016, 504-520. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/292994232_Talent_Management_Challenges_An_Exploratory_Assessment_from_Lebanon
- Heredia, N. (2017). *Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016*. (Tesis para Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejos, Perú 2017. Recuperado de: <https://bit.ly/30BQerW>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Ibanez, Belén (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Oviedo: Ediciones Nobel.
- Ingram, T. & Glod, W. (2016). *Talent Management in Healthcare Organizations - Qualitative Research Results*. Volumen 39, páginas 339-346. Recuperado de: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30333-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30333-1).

- Kamal, M. y Lukman, Z. (2017). *The Influence of Talent Management Practices on Job Satisfaction. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2017, Vol. 7, No. 7. Recuperado de: <https://bit.ly/2Piirmr>.
- Jons, H. (2015). *Talent mobility and the shifting geographies of Latourian knowledge hubs. Population, Space and Place*, 21(4), pp.372-389. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/psp.1878>.
- La Torre, M. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Tesis doctoral en la Facultad de Psicología en la Universidad de Valencia- España.
- Li, S., Guan, C. y Gao, J. (2019). *Analysis on the Status and Countermeasures of Talent Cultivation and Professional Skill Appraisal in Higher Vocational Colleges of Traditional Chinese Medicine*. 2019. Recuperado de: <http://www.dpi-proceedings.com/index.php/dtssehs/article/viewFile/29863/28748>
- López P, Díaz Z, Segredo AM, Pomares Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2017;43(1): 3-15. Recuperado de: <https://bit.ly/2KxZwi1>
- Louart, P (2015). *Gestión de los Recursos Humanos. Ediciones Gestión. Barcelona*. España. Recuperado de: <https://bit.ly/2yNksvM>
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas: *Revista de Investigación*, vol. 40, núm. 88, mayo-agosto, 2016, pp. 148-165 - ISSN: 0798-0329 recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- McDonell. A., Collings. D., Mellahi. K. y Schuler, R. (2017). *Talent management: a systematic review and future prospects*. European J. International Management, Vol. 11, No. 1. Recuperado de: <https://bit.ly/2L0Dhm0>.
- Mervat, E; Keshk, L y Dorgham, L. (2018). *Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals*. International Journal of Nursing. Vol. 5, No. 2, pp. 108-123. Recuperado de: http://ijnnet.com/journals/ijn/Vol_5_No_2_December_2018/10.pdf
- Mogollon (2018). *La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018* (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú). Recuperado de: <https://bit.ly/2KbUmJr>
- Mora, C. (2012). *Gestión de talento humano*. Disponible en: <https://camova.com/gestionar-el-talento-humano-es-sumamenteimportante/>

- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S. y Thoilliez, B (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1 Recuperado de: https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Novillo, E. F. (2016). Una introducción a la investigación pura o básica”, *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo* (julio 2016). Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/atlante/2016/07/investigacion.html>
- Oscoco, H (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad de Pacucha-Andahuaylas*. Recuperado de: <https://bit.ly/2ZtM0SM>
- Pardo, E. C., y Porras, J. J. (2011). *La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas*. (U. d. Salle, Ed.) Recuperado de: <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/gs/article/viewFile/280/214>
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* (Tesis de especialización), Universidad de Medellín, Medellín, Colombia. Recuperado de: <https://bit.ly/31cgVTZ>
- Rabbi, F., Ahad, N., Kousar, T., & Ali, T. (2015). *Talent management as a source of competitive advantage*. *Journal of Asian Business Strategy*, 5(9), 208. Recuperado de: <https://bit.ly/2GT8MMv>
- Romero, R. (2012). *La capacitación laboral debe optimizarse*. Recuperado de: <http://expansion.mx/opinion/2011/06/03/aprendizaje-sin-restricciones>.
- Sadeli, J. (2008). *The Influence of Leadership, Talent Management, Organizational Culture and Organizational Support on Employee Engagement*. Vol. 5|No. 3. Recuperado de: <http://www.irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/viewFile/109/87>
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas* (1a. Edición). Bogotá, D. C., Colombia: Editorial Kimpres S.A.S.
- Sanchez, M., y Corte, F. (2015). La evaluación a la docencia. Algunas consecuencias para América Latina. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20 (67), 1233- 1253. Recuperado de: Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14042022011>
- Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad Central*. (Tesis de maestría). Recuperada de: <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>

- Shaukat, H., Ashraf, N & Ghafoor, S. (2015) *Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance. Middle-East Journal of Scientific Research* 23 (2): 329-338, 2015. Recuperado del link: <https://bit.ly/2LeTt2h>.
- Stanley, A y Ogboator, H. (2015). *Talent management and employees retention in nigerian universities*. VOL. 5, No. 1, October 2015. Recuperado de: <https://bit.ly/2U9MBXG>
- Stone, D. y Deadrick, D. (2015). *Challenges and opportunities affecting the future of human resource management*. Volume 25, Issue 2, June 2015, Pages 139-145. Recuperado: <https://bit.ly/2HtLuwZ>.
- Tinoco, R (2017). *El desarrollo del talento humano en la universidad Corporativa de Intercorp*. Recuperada de: <https://cutt.ly/VjWgAP>
- Ugarte, T. J., Yarlequé, Y. y Fiallo, D. (2015). La administración del talento humano”, *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Recuperado de: <https://bit.ly/2JWQfhj>.
- Valderrama M., S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión de talento humano*. Instituto de investigaciones. Recuperado de <https://bit.ly/2QADcpO>
- Vekeman, E., Devos, G. y Valcke, M. (2015) *Human Resource Architectures for New Teachers in Flemish Primary Education. Educational Management Administration & Leadership*. Recuperado de: <https://bit.ly/2Tmc5kz>
- Villegas, G. (2016). *Predictores de la capacidad de Innovación en las organizaciones. Revisión sistemática de literatura*. Espacios, 37(9): 3. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a16v37n09/16370903.html>

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia								
Título: Gestión del talento humano en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019								
Autor: Raúl Chihuanhuaylla Hancoco								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General: ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019?	Objetivo general: Determinar el nivel en la gestión del talento humano en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019	Hipótesis general: Existe diferencia en la gestión del talento humano en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019.	Variable 1: Gestión del talento humano					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			1. Atracción de los recursos humanos.	Planeación de recursos humanos.	1,2			
				Perfil de habilidades	3,4			
				Convocatoria de recursos humanos	5,6			
Selección de recursos humanos.	7,8							
Problemas Específicos: PE 1: ¿Cuál es el nivel de atracción de los recursos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019?	Objetivos específicos: OE1: Determinar el nivel de atracción de los recursos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019	Hipótesis específicas: HE1: Existe diferencia de la atracción de los recursos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019.	2. Desarrollo de los recursos humanos.	Capacitación y desarrollo.	9,10,11,12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (2) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [24- 56] Medio [57- 88] Alto [89- 120]	
				Evaluación de desempeño.	13,14,15,16			
				Retroalimentación del desempeño.	17,18			
				3. Retención de los recursos humanos.	Determinación de los beneficios e incentivos			19,20,21
					Planeación de carrera			22,23,24
PE 2: ¿Cuál es el nivel de desarrollo de los recursos humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019?	OE2: Determinar el nivel de desarrollo de los recursos humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019	HE2: Existe diferencia del desarrollo de los recursos humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019						
PE 3: ¿Cuál es el nivel de retención de los recursos humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019?	OE3: Determinar el nivel de retención de los recursos humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019	HE3: Existe diferencia en la retención de los recursos humanos en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019						

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Tipo de investigación: Básica Diseño: No experimental, con un corte transversal Método: Descriptivo - Comparativo Enfoque de investigación: Cuantitativo.	Población: 40 trabajadores Muestra: No probabilística Tipo de muestreo: Intencionada o por conveniencia.	Variable 1: Gestión del talento humano Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano Autor: Raúl Chihuanhuaylla Hancoco Año: 2019 Monitoreo: Directo-manual Ámbito de Aplicación: 3 CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo, 2019 Normas de aplicación: El instrumento consta de 24 ítems, con 5 alternativas de respuesta de tipo Likert, como: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Asimismo, la escala está conformada por 3 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones; es decir se medirá la gestión del talento humano en tres CETPROS públicos de Villa María del Triunfo.	DESCRIPTIVA: Porque analiza los datos con el fin de hacer más fácil su comprensión haciendo uso de tablas, gráficos, diagrama, etc. Hernández y Baptista (2010) indicó que "los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Anexo 2. Instrumento de medición de la variable Gestión del Talento Humano

CUESTIONARIO LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrumento adaptado por el investigador

OBJETIVO: Determinar el nivel de la gestión del talento humano en tres CETPROS público del distrito de Villa María del Triunfo, 2019

ESTIMADO DOCENTE: El presente instrumento constituye una ficha de evaluación, se solicita máxima seriedad en su desarrollo, puesto que permitirá obtener información concreta y confiable sobre el tema de investigación.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Estas respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VALORES				
	ATRACCIÓN DEL RECURSO HUMANO	1 (Nunca)	2 (Casi nunca)	3 (A veces)	4 (Casi siempre)	5 (Siempre)
1	Buscas información previa y oportuna de la institución al cual postularas para una plaza vacante.					
2	El cronograma de convocatoria del personal es respetado por el director, según las normas y plazos establecidas por el Minedu.					
3	Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por la institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido.					
4	La presentación del curriculum vitae puede determinar el puesto idóneo para cada postulante.					
5	Las técnicas de convocatoria del personal docente usados actualmente llámese portal del MINEDU, páginas de la UGELES, etc. son las más efectivas en cuanto al número de participantes que convoca.					
6	Al iniciar la convocatoria para ocupar una plaza en la institución educativa fue informado de los resultados en cada fase de selección y procesos.					
7	El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la modalidad.					
8	El personal directivo cuenta con los informes escalafonarios de sus trabajadores que le permitan tomar las mejores decisiones para el puesto encomendado.					
N°	DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS	1 (Nunca)	2 (Casi nunca)	3 (A veces)	4 (Casi siempre)	5 (Siempre)
9	Recibe información oportuna en cuanto a cursos de capacitación técnica promovidos desde el Ministerio de Educación					
10	Desde que fue seleccionado ha recibido capacitación de parte de su institución referente a actividades y estrategias relacionados a su puesto.					

11	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución de acuerdo a las necesidades, metas y objetivos.					
12	El personal directivo le brinda facilidades para asistir a las capacitaciones que brinda la UGEL.					
13	Siente que el monitoreo que realiza su director busca la mejora continua del desempeño en su puesto laboral					
14	Se aplica el acompañamiento para mejorar las habilidades pedagógicas del personal.					
15	El CONEI participa activamente en la evaluación del personal docente nombrado y contratado.					
16	Se hace uso en su institución de la ley de reforma magisterial N° 29944 para promover, incentivar y compensar el buen desempeño del personal docente.					
17	Considera que en su institución el director evalúa periódicamente el desempeño de su personal y finaliza con una reflexión de los resultados.					
18	El personal directivo activa el sistema de acompañamiento pedagógico que ofrece los especialistas de la UGEL para resolver situaciones y conflictos.					
N°	RETENCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	1 (Nunca)	2 (Casi nunca)	3 (A veces)	4 (Casi siempre)	5 (Siempre)
19	Su institución cuenta con mecanismos para compensar el buen desempeño óptimo a la función que desarrolla.					
20	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.					
21	La ley de reforma magisterial N° 29944 establece mecanismos de retribución económica que incentivan la superación profesional.					
22	En su institución se realizan reconocimientos públicos por los logros obtenidos propios a su labor.					
23	Existe una política de promover al trabajador al cargo superior inmediato.					
24	Las oportunidades de ascender a una mejor escala magisterial generan bienestar y oportunidades de superación.					

Anexo 3. Validez de los instrumentos - Juicio de expertos:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO...

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Atracción de los recursos humanos							
1	Buscas información previa y oportuna de la institución al cual postularas para una plaza vacante.	✓		✓		✓		
2	El cronograma de convocatoria del personal es respetado por el director, según las normas y plazos establecidas por el Minedu.	✓		✓		✓		
3	Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por la institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido.	✓		✓		✓		
4	La presentación del curriculum vitae puede determinar el puesto idóneo para cada postulante.	✓		✓		✓		
5	Las técnicas de convocatoria del personal docente usados actualmente llámese portal del MINEDU, páginas de la UGELES, etc. son las más efectivas en cuanto al número de participantes que convoca.	✓		✓		✓		
6	Al iniciar la convocatoria para ocupar una plaza en la institución educativa fue informado de los resultados en cada fase de selección y procesos.	✓		✓		✓		
7	El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la modalidad.	✓		✓		✓		
8	El personal directivo cuenta con los informes escalafonarios de sus trabajadores que le permitan tomar las mejores decisiones para el puesto encomendado.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo de los recursos humanos							
9	Recibe información oportuna en cuanto a cursos de capacitación técnica promovidos desde el Ministerio de Educación	✓		✓		✓		
10	Desde que fue seleccionado ha recibido capacitación de parte de su institución referente a estrategias y actividades relacionados a su puesto	✓		✓		✓		
11	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución de acuerdo a las necesidades, metas y objetivos.	✓		✓		✓		
12	El personal directivo le brinda facilidades para asistir a las capacitaciones que brinda la UGEL.	✓		✓		✓		
13	Siente que el monitoreo que realiza su director busca la mejora continua del desempeño en su puesto laboral	✓		✓		✓		
14	Se aplica el acompañamiento para mejorar las habilidades pedagógicas del personal.	✓		✓		✓		

15	El CONEI participa activamente en la evaluación del personal docente nombrado y contratado.	✓		✓		✓		
16	Se hace uso en su institución de la ley de reforma magisterial N° 29944 para promover, incentivar y compensar el buen desempeño del personal docente.	✓		✓		✓		
17	Considera que en su institución el director evalúa periódicamente el desempeño de su personal y finaliza con una reflexión de los resultados.	✓		✓		✓		
18	El personal directivo activa el sistema de acompañamiento pedagógico que ofrece los especialistas de la UGEL para resolver situaciones y conflictos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Retención de los recursos humanos		SI	No	SI	No	SI	No	
19	Su institución cuenta con mecanismos para compensar el desempeño óptimo a la función que desarrolla	✓		✓		✓		
20	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
21	La ley de reforma magisterial N° 29944 establece mecanismos de retribución económica que incentivan la superación profesional.	✓		✓		✓		
22	En su institución se realizan reconocimientos públicos por los logros obtenidos propios a su labor.	✓		✓		✓		
23	Existe una política de promover al trabajador al cargo superior inmediato.	✓		✓		✓		
24	Las oportunidades de ascender a una mejor escala magisterial generan bienestar y oportunidades de superación.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** ☐ **No aplicable** ☐

Apellidos y nombres del juez validador ☒ Dr Mg: ALICIA ZAPATA NOEL DNI: 06164280

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

... 01 de julio de 2019


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Atracción de los recursos humanos							
1	Buscas información previa y oportuna de la institución al cual postularas para una plaza vacante.	✓		✓		✓		
2	El cronograma de convocatoria del personal es respetado por el director, según las normas y plazos establecidos por el Minedu.	✓		✓		✓		
3	Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por la institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido.	✓		✓		✓		
4	La presentación del curriculum vitae puede determinar el puesto idóneo para cada postulante.	✓		✓		✓		
5	Las técnicas de convocatoria del personal docente usados actualmente llámese portal del MINEDU, páginas de la UGELES, etc. son las más efectivas en cuanto al número de participantes que convoca.	✓		✓		✓		
6	Al iniciar la convocatoria para ocupar una plaza en la institución educativa fue informado de los resultados en cada fase de selección y procesos.	✓		✓		✓		
7	El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la modalidad.	✓		✓		✓		
8	El personal directivo cuenta con los informes escalafonarios de sus trabajadores que le permitan tomar las mejores decisiones para el puesto encomendado.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo de los recursos humanos							
9	Recibe información oportuna en cuanto a cursos de capacitación técnica promovidos desde el Ministerio de Educación	✓		✓		✓		
10	Desde que fue seleccionado ha recibido capacitación de parte de su institución referente a actividades y estrategias relacionados a su puesto.	✓		✓		✓		
11	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución de acuerdo a las necesidades, metas y objetivos.	✓		✓		✓		
12	El personal directivo le brinda facilidades para asistir a las capacitaciones que brinda la UGEL.	✓		✓		✓		
13	Siente que el monitoreo que realiza su director busca la mejora continua del desempeño en su puesto laboral	✓		✓		✓		
14	Se aplica el acompañamiento para mejorar las habilidades pedagógicas del personal.	✓		✓		✓		
15	El CONEI participa activamente en la evaluación del personal docente nombrado y contratado.	✓		✓		✓		

16	Se hace uso en su institución de la ley de reforma magisterial N° 29944 para promover, incentivar y compensar el buen desempeño del personal docente.	✓		✓		✓	
17	Considera que en su institución el director evalúa periódicamente el desempeño de su personal y finaliza con una reflexión de los resultados.	✓		✓		✓	
18	El personal directivo activa el sistema de acompañamiento pedagógico que ofrece los especialistas de la UGEL para resolver situaciones y conflictos.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Retención de los recursos humanos		Si	No	Si	No	Si	No
19	Su institución cuenta con mecanismos para compensar el desempeño óptimo a la función que desarrolla.	✓		✓		✓	
20	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.	✓		✓		✓	
21	La ley de reforma magisterial N° 29944 establece mecanismos de retribución económica que incentivan la superación profesional.	✓		✓		✓	
22	En su institución se realizan reconocimientos públicos por los logros obtenidos propios a su labor.	✓		✓		✓	
23	Existe una política de promover al trabajador al cargo superior inmediato.	✓		✓		✓	
24	Las oportunidades de ascender a una mejor escala magisterial generan bienestar y oportunidades de superación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ULISES CORDOVA GARCIA DNI: 06658910

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de julio de 2019

 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Ulises Córdoba García
DOCTOR EN INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Atracción de los recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Buscas información previa y oportuna de la institución al cual postulas para una plaza vacante.	✓		✓		✓		
2	El cronograma de convocatoria del personal es respetado por el director, según las normas y plazos establecidas por el Minedu.	✓		✓		✓		
3	Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por la institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido.	✓		✓		✓		
4	La presentación del curriculum vitae puede determinar el puesto idóneo para cada postulante.	✓		✓		✓		
5	Las técnicas de convocatoria del personal docente usados actualmente llámese portal del MINEDU, páginas de la UGELES, etc. son las más efectivas en cuanto al número de participantes que convoca.	✓		✓		✓		
6	Al iniciar la convocatoria para ocupar una plaza en la institución educativa fue informado de los resultados en cada fase de selección y procesos.	✓		✓		✓		
7	El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional en cuanto a la modalidad.	✓		✓		✓		
8	El personal directivo cuenta con los informes escalafonarios de sus trabajadores que le permitan tomar las mejores decisiones para el puesto encomendado.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo de los recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Recibe información oportuna en cuanto a cursos de capacitación técnica promovidos desde el Ministerio de Educación	✓		✓		✓		
10	Desde que fue seleccionado ha recibido capacitación de parte de su institución referente a actividades y estrategias relacionados a su puesto.	✓		✓		✓		
11	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución de acuerdo a las necesidades, metas y objetivos.	✓		✓		✓		
12	El personal directivo le brinda facilidades para asistir a las capacitaciones que brinda la UGEL.	✓		✓		✓		
13	Siente que el monitoreo que realiza su director busca la mejora continua del desempeño en su puesto laboral.	✓		✓		✓		
14	Se aplica el acompañamiento para mejorar las habilidades pedagógicas del personal.	✓		✓		✓		
15	El CONEI participa activamente en la evaluación del personal docente nombrado y contratado.	✓		✓		✓		

16	Se hace uso en su institución de la ley de reforma magisterial N° 29944 para promover, incentivar y compensar el buen desempeño del personal docente.	✓		✓		✓		
17	Considera que en su institución el director evalúa periódicamente el desempeño de su personal y finaliza con una reflexión de los resultados.	✓		✓		✓		
18	El personal directivo activa el sistema de acompañamiento pedagógico que ofrece los especialistas de la UGEL para resolver situaciones y conflictos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Retención de los recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Su institución cuenta con mecanismos para compensar el desempeño óptimo a la función que desarrolla.	✓		✓		✓		
20	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
21	La ley de reforma magisterial N° 29944 establece mecanismos de retribución económica que incentivan la superación profesional.	✓		✓		✓		
22	En su institución se realizan reconocimientos públicos por los logros obtenidos propios a su labor.	✓		✓		✓		
23	Existe una política de promover al trabajador al cargo superior inmediato.	✓		✓		✓		
24	Las oportunidades de ascender a una mejor escala magisterial generan bienestar y oportunidades de superación.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

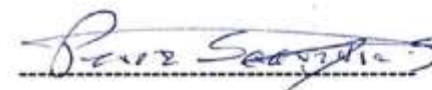
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de julio de 2019



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Análisis de confiabilidad

Resultados de la prueba piloto

Fiabilidad

Escala: Gestión del Talento Humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	76,0000	216,526	,274	,914
P2	75,9500	209,418	,471	,911
P3	75,7000	213,800	,400	,912
P4	76,5500	217,208	,188	,916
P5	76,7500	199,776	,790	,904
P6	76,0000	215,368	,232	,916
P7	77,0000	198,842	,643	,907
P8	75,9500	204,366	,616	,908
P9	76,7000	210,432	,415	,912
P10	77,4000	200,253	,778	,905
P11	77,5500	208,892	,479	,910
P12	76,7500	197,461	,658	,907
P13	75,8000	208,905	,634	,908
P14	76,7500	192,618	,849	,902
P15	75,9500	209,734	,436	,911
P16	76,9000	209,042	,532	,910
P17	76,3500	205,503	,566	,909
P18	76,5000	207,737	,582	,909
P19	77,2000	204,379	,589	,908
P20	77,6500	205,082	,428	,913
P21	77,0000	205,789	,554	,909
P22	77,0500	203,208	,659	,907
P23	77,4500	203,418	,632	,907
P24	75,9500	218,682	,245	,914

Anexo 5. Base de datos de la prueba piloto

BASE DE DATOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																									
II.EE	N°	Atracción del recurso humano								Desarrollo de los recursos humanos										Retención de los recursos humanos					
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
CETPRO "VILLA JARDIN"	1	5	4	4	5	2	5	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	5
	2	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	3	3	4	4	5
	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
	4	3	5	5	3	3	5	4	4	3	4	2	2	5	4	5	3	3	5	5	1	4	2	2	3
	5	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	4	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4
	6	5	5	5	3	4	5	3	5	5	3	2	5	5	5	5	3	5	5	3	1	4	3	2	5
	7	4	3	4	3	1	3	2	4	2	2	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	3
	8	3	5	5	3	4	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	5
	9	3	5	4	1	2	5	2	3	5	1	1	5	5	2	5	1	1	3	1	1	3	1	3	5
	10	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	2	2	5	5	4	4	5	4	5	1	1	3	1	4
	11	3	4	4	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3	3	5	3	4	3	2	2	2	3	1	3
	12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4
	13	3	4	5	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3
	14	5	3	4	3	4	2	3	5	1	2	2	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4
	15	3	2	3	5	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3
	16	5	4	4	3	3	5	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	1	3	4	3	4
	17	4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4
	18	3	4	5	2	3	5	2	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4
	19	5	3	3	3	4	2	1	4	3	3	4	3	5	3	5	3	3	4	3	2	4	2	3	4
	20	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4
CETPRO "JOSÉ GÁLVEZ"	21	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	1	2	2	1	1	3	1	1	5
	22	3	5	2	2	5	4	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	2	3
	23	4	5	5	5	4	5	1	5	3	2	1	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5
	24	5	5	3	5	5	3	3	3	2	1	1	5	5	1	3	1	5	1	3	1	1	1	1	5
	25	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3
	26	3	2	2	3	4	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	4
	27	4	3	3	2	3	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5
	28	4	4	1	3	4	1	1	5	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	1	1	4	1	1	3
	29	4	3	4	5	5	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4
	30	4	3	4	3	4	3	1	2	3	3	1	4	3	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	3
	31	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	32	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	1	3	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	5
	33	4	3	5	3	3	2	2	4	3	2	1	4	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	1	4
CETPRO "VIRGEN DEL CARMEN"	34	4	2	5	3	5	3	4	3	5	2	2	4	3	5	3	3	5	3	3	1	1	2	3	2
	35	5	5	4	3	3	5	3	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	5
	36	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	1	5	5
	37	2	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	2	2	3	2	3
	38	1	5	4	5	5	5	4	5	5	3	1	3	5	5	3	5	5	5	4	2	5	3	2	5
	39	2	4	5	3	3	4	5	5	4	3	2	3	5	4	4	3	4	4	2	4	5	2	3	4
	40	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4

Anexo 6. Carta de Presentación para la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Uña de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 17 de Abril de 2019

Carta P. 0079-2019-EPG-UCV-LN

DIRECTOR
CETPROS de Gestión Pública - VMT

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a RAUL CHIHUANHUAYLLA HANCCO identificado con DNI N.° 10559684 y código de matrícula N.° 6000131201; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN TRES CETPROS PÚBLICOS DEL DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

NDIAS

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 7. Aceptación de la institución para la investigación



PERÚ

Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 01

CETPRO "VILLA
JARDÍN" VMT.

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad".

Villa María del Triunfo, 22 de julio del 2019

Oficio No. 087-2019/D.CETPRO VJ/UGEL 01 S.J.M.

Señor:

Dr. Carlos Venturo Orbegoso

Jefe de la Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo – Campus Lima Norte

Presente.

Asunto: Autorización al profesor Raúl Chihuanhuaylla Hanco – Trabajo de Investigación.

Referencia: Carta P. 0079-2019-EPG-UCV-LN

De nuestra mayor consideración:

Me dirijo a usted, para saludarlo atentamente y al mismo tiempo comunicar a su despacho que, de acuerdo a los solicitado en el documento de la referencia se le dará la autorización y las facilidades necesarias al profesor Raúl Chihuanhuaylla Hanco a fin de, que pueda desarrollar su trabajo de investigación – Tesis (Gestión del Talento Humano en tres CETPROS Públicos del Distrito de Villa María del Triunfo, 2019) en nuestra institución educativa.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle nuestra estima y consideración personal.

Atentamente,



[Firma]
MAG. NATIVIDAD CONDORI
DIRECTORA
CETPRO "VILLA J"

Av. Las Begonias 2da cuadra s/n- Urb. Villa Jardín- 1° zona- Villa María del Triunfo- N° teléfono: 4961197.

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Villa María del Triunfo, 28 de Julio del 2019

Oficio No. 37-2019/D.CETPRO JGB/UGEL 01 S.J.M.

Señor:
Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo – Campus Lima Norte

Presente.

Asunto: Autorización al profesor Raúl Chihuanhuaylla Hanco – Trabajo de Investigación - Tesis.

Referencia: Carta P. 0079-2019-EPG-UCV-LN

De nuestra mayor consideración:

Reciba usted el saludo fraterno de toda la familia Josegalvina a toda la digna institución que representa y esperando que nuestro padre todopoderoso y la virgen María lo proteja siempre.

En tal por la presente hago de conocimiento comunicar a su despacho que, de acuerdo a los solicitado en el documento de la referencia se le brindo la autorización y las facilidades del caso al profesor Raúl Chihuanhuaylla Hanco a fin de, que pueda desarrollar su trabajo de investigación en nuestra casa de estudio – Tesis (Gestión del Talento Humano en tres CETPROS Públicos del Distrito de Villa María del Triunfo, 2019).

Hago propicia la oportunidad para reiterarle nuestra estima y consideración personal.

Atentamente:




Lc. Abel E. Fuentes Rivera Quispe
DIRECTOR GENERAL
CETPRO "JOSÉ GÁLVEZ BARRENECHEA"



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

José Gálvez, 23 de julio de 2019

OFICIO N.º 061-2019-D-CETPRO VIRGEN DEL CARMEN, Villa María del Triunfo

Señor:

Dr. Carlos Venturo Orbegoso

Jefe de la Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo – Campus Lima Norte

Presente.

Asunto: Autorización al profesor Raúl Chihuanhuaylla Hanco – Trabajo de Investigación.

Referencia: Carta P. 0079-2019-EPG-UCV-LN

De nuestra mayor consideración:

Me dirijo a usted, para saludarlo atentamente y al mismo tiempo comunicar a su despacho que, de acuerdo a los solicitado en el documento de la referencia se le dará la autorización y las facilidades necesarias a el profesor Raúl Chihuanhuaylla Hanco a fin de, que pueda desarrollar su trabajo de investigación – Tesis (Gestión del Talento Humano en tres CETPROS Públicos del Distrito de Villa María del Triunfo, 2019) en nuestra institución educativa.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle nuestra estima y consideración personal.

Atentamente.



LIC. ANICAYA BERNAL, Fernando
DIRECTOR
CETPRO "Virgen del Carmen"

Anexo 8. Acta de aprobación de Originalidad de tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Gestión del Talento Humano en Tres CETPROS Públicos del Distrito de Villa María del Triunfo, 2019"** del estudiante **Raúl Chihuanhuaylla Hancoco**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 17% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 7 de julio del 2019



Dr. Noel Alcas Zapata
DNI: 06167282

Anexo 9. Pantallazo de Software TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome

feedback studio Raúl Chihuahuaylla Hancoo Resúmen del Tercer Informe en Tres OETPROS Públicos del Distrito de Villa María del Triunfo, 2019

5 de 14

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Centro de Estudios e Investigaciones en Tres OETPROS Públicos del Distrito de Villa María del Triunfo, 2019

RESUMEN PARA ENTENDER EL GRUPO ACADÉMICO

Mostrar en Administración de la Educación

AUTORES:
Dr. Raúl Chihuahuaylla Hancoo
(TEL: 051 985 0000 0000 0000)

AGENCIAS:
Dr. Raúl Chihuahuaylla Hancoo
(TEL: 051 985 0000 0000 0000)

AGENCIA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes similares

ver fuentes similares

Consultas:

1	Entregado a Universidad	11 %
2	región de la zona	1 %
3	Entregado a Pontificia	1 %
4	ENTREGA	1 %
5	www.municipalnet.com	<1 %
6	región de la zona	<1 %
7	Entregado a Universidad	<1 %

Página 1 de 29 Número de palabras: 5500

Taskcity Report High Resolution

Escribir aquí para buscar

67



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... CHIHUANHUAYLLA HANCCO, RAÚL

D.N.I. : 10559684

Domicilio : ST. 1, GRUPO 5, MANZANA N, LOTE 15

Teléfono : Fijo : Móvil : 999667676

E-mail : RAUL141@HOTMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... CHIHUANHUAYLLA HANCCO, RAUL

Título de la tesis:

..... GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN TRES CETPROS PÚBLICOS

..... DEL DISTRITO DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

..... 28 DE AGOSTO DE 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RAÚL CHIWANHUAYLLA HANCCO

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN TRES CETPROS PÚBLICOS DEL

DISTRITO DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN